

2022（令和4）年3月
大東文化大学外部評価委員会

2021（令和3）年度
外部評価委員会報告書

大東文化大学

目 次

外部評価委員会委員一覧	2
基準 1 理念・目的	3
基準 2 内部質保証	8
基準 3 教育研究組織	16
基準 4 教育課程・学習成果	19
基準 5 学生の受け入れ	32
基準 6 教員・教員組織	38
基準 7 学生支援	47
基準 8 教育研究等環境	54
基準 9 社会連携・社会貢献	62
基準 10 大学運営・財務	
(1) 大学運営	66
(2) 財務	71

2021年度大東文化大学外部評価委員会委員一覧

外部評価委員会任期：2020年10月1日～2023年3月（3年間）

◎…委員長、○…副委員長				2021.10
		委員名	所属	備考
1	◎	齊藤 享治	元埼玉大学副学長	大学
2	○	唐沢 昌敬	唐沢公認会計士事務所・公認会計士	大学
3		新井 浅浩	A & A 西東京スポーツセンター代表取締役 (元城西大学副学長)	大学
4		小田 格 (2021年度～)	中央大学法学部助教	大学
5		島田 昌和	学校法人文京学園理事長	大学
6		中村 幸一	前東松山市教育委員会教育長	大学
7		山本 依里子	特定非営利活動法人 青少年自立支援センター事務局次長	大学
総合企画室総合企画課				合計7名

※正副委員長以外は50音順です。

第1章 理念・目的

1. 現状説明

1-1 大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点1：学部においては、学部・学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

評価の視点2：大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

誰もが認識しているように、日本の社会構造・経済構造は劇的に変化している。日本社会は令和の時代の理想である自然・文化・人間を大切にす時代に向けて、大きく舵を切ろうとしている。そうした動きの推進力が文化・倫理である。

そうした新しい時代を迎えるにあたり「漢学（特に儒教）を中心として東洋の文化を教授研究することを通じて、その振興を図るとともに儒教に基づく道義の確立を期し、更に東洋の文化を基盤として西洋の文化を摂取吸収し、東西文化を融合して新しい文化の創造を目指す」という貴学の建学の精神は、時代を超えて私達の心に響く大変素晴らしいあり方である。またそれを現代的に読み替えた「アジアから世界へ—多文化共生を目指す新しい価値の不断の創造」も日本人として誰もが持たなければならない基本的な心構えである（資料1-5【ウェブ】）。日本人としてのアイデンティティを維持したうえで、日本文化を基盤としてそこにアジアの文化、世界の文化を乗せて、多様性、開放性、流動性、国際性を高めて価値を創造していくことは、新しい時代における私達のあり方である。このように貴学の建学の精神、理念は大変素晴らしいものである。

大東文化大学の学則においては、建学の精神、理念に基づき学士課程及び大学院の目的を設定している（資料1-1、1-2）。また貴学の各学部・学科及び各研究科・専攻の目的は、建学の精神・理念・学則に沿って適切に定められている。特に建学の精神・理念を学位授与方針として明示し、貴学がどのような人材を育て送り出すかを明らかにしたことは、社会にとっても学生にとっても好ましいことである（資料1-6【ウェブ】）。

上記のように「建学の精神」を大学の理念の根底に置きながらも、時代や社会の要請に合わせてその解釈を変化させてきたことは、非常に合理的であると考えられる。一方で、2017年度大東文化学園外部評価委員会報告書で指摘のあった「建学の精神」における「漢学（特に儒教）を中心として東洋の文化を教授・研究することを通じて、その振興を図ると共に、儒教に基づく道義の確立を期し」の部分の現代における読み替えについては、「100周年+10ブランドプロジェクト」等で進めているが、100周年記念事業等を通じた更なる周知が望まれる。

学部・研究科の目的と大学の理念・目的の連関については、大東文化大学学則（以下、大学学則）および大東文化大学大学院学則（以下、大学院学則）を参照することとする。まず、学士課程の目的は大学学則第1条において「本大学は、建学の精神に基

づき、学問の理論と応用を教授・研究して真理と正義を愛する自主的精神に充ちた良識ある人材を育成し、文化の発展と人類の福祉に貢献することを目的とする」と明記されている（資料 1-1）。続いて、大学学則第 2 条の 2 には 9 学部・22 学科それぞれの教育研究上の目的を定めている。各学部・学科の目的と大学の理念「アジアから世界へ—多文化共生を目指す新しい価値の不断の創造」との連関度は学部・学科によって差があるように感じられる。例えば、国際関係学部の教育研究上の目的は、「アジア諸地域を中心に、国際政治・経済・社会の課題を考え、また豊かな伝統と多様性に富むアジア諸地域の歴史・芸術・文化を学ぶことを通して、異文化を理解する心を育てるとともに、アジアの地域言語および英語の運用能力を身につけ、多文化共生の実現と広義の国際協力や国際交流に貢献できる人材の育成を目的とする」とあるように一目で大学の理念との連関度は高いと判断できる。一方、スポーツ・健康科学部の研究上の目的は、「本学の建学精神とその教育理念に基づき、国民の健康の維持と増進を視野に、スポーツを通して文化の発展と健康づくりに貢献できる人材の育成、医学・健康関連分野で健康の増進に寄与できる人材の育成を目的とする」とあり、「本学の建学精神とその教育理念に基づき」という文言はあるものの、特に大学の理念における「アジアから世界へ」について連関度は低いように感じられる。

上記については、前述の「建学の精神」における「東西文化の融合」を「多文化共生を目指す新しい価値の不断の創造」と読み替えたことによる結果であると考えられる（資料 1-8）。つまり、アジアに軸足を置いた研究と教育という建学以来の大学の強みに加え、研究対象を欧米含む世界、更には「多文化共生」へと広げたことで、より幅広い研究と教育の拡充を生み出してきた。一方、元来の強みであるアジアを中心とした研究と教育の連関度がやや低くなった学部・学科があることは否定できない。

大学院研究科における目的は、大学院学則第 1 条において「本大学院は、高度にして専門的な学術の理論及び応用を研究・教授し、その深奥を究めて、文化の創造・発展と人類の福祉に寄与することを目的とする」と明記されている（資料 1-2）。大学院は、より高度で専門的かつ国際的で多角的な研究が必要不可欠であるため、教育研究上「アジアから世界へ—多文化共生を目指す新しい価値の不断の創造」という大学の理念を直接的もしくは間接的に連関しているものと考えられる。

以上、大学の理念や目的は適切に設定されてきたと考えられるが、その解釈については、創立 100 周年の節目を迎えるにあたり、改めて時代や社会的要請に合わせた解釈について議論されてはどうだろうか。

1-2 大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

評価の視点1：学部においては、学部・学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示

評価の視点2：教職員、学生、社会に対する刊行物、ホームページ等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

建学の精神や大学の理念・目的は、学内の教職員、学生及び社会一般に向けて公表されている（資料 1-5【ウェブ】、1-7【ウェブ】、1-13【ウェブ】、8-43【ウェブ】）。学則やウェブページなど、各種媒体の記載に不整合がないよう記述の統一が図られていることは評価できる。また認知度も毎年向上している。しかし構成員にどこまで理解されているかについては疑問が残る。2020 年度実施の学生生活調査（Q22）によると、建学の精神、教育理念について「知らない」と答えた割合が前年度の 44.5%から 24.1%に改善した点は評価できるが、「あることは知っているが、内容はよくわからない」と答えた割合が 57.4%と、理解度については厳しい現状である（資料 1-22）。「2016 年度外部評価委員会報告書」では「一部の学部では大学の理念や目的を踏まえた学部長等の挨拶や学部紹介がされているので参考にされたし」と指摘されているが、現在『建学の精神、教育理念』のキーワードを含んだ学部長の挨拶が掲載されているのは文学部とスポーツ・健康科学部のみである。その要因の一つには、構成員への浸透度とその検証が十分になされていない可能性があり、検証体制の構築等を検討されてはどうか。

大学の理念・目的は学生の将来にもかかわる重要なあり方なので、オリエンテーションや個別の授業・ゼミナールで取り上げ、理解度を高めて欲しい。

また社会に対しては、ホームページや大学案内を通して公表しているが、大東文化大学の素晴らしい理念・目的がいまだ社会から十分認知されていないのではないかと。広く市民を対象とした講演会やイベントを開催し、社会に対して貴学の理念・目的の周知徹底を図られてはどうか。理念・目的・ヴィジョン・教育内容を社会に対して積極的に開示していくことは、学生募集や学生の就職活動に対してもプラスの効果をもたらすはずである。

1-3 大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

評価の視点1：将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定

・ 認証評価の結果等を踏まえた中・長期の計画等の策定

理念・ヴィジョン・目的を実現するために必要な中長期計画は策定されている（資料 1-7【ウェブ】、1-8、1-20）。また中長期計画に基づき年度別事業計画・大学行動計画を策定している（資料 1-17）。また中長期計画のみならず大学行動計画も所定の手続に沿って検証が行われている。

現在、理念そして 6 つのヴィジョンと新たなミッション「文化で社会をつなぐ大学」（多様な文化との出会いを通じて学ぶものすべてが交流し、人間性と社会性を高め合う場）を基に 2033 年に向けて目標を「5 つのドメイン（教育、研究、社会貢献、国際化、運営）とガバナンスごとに設定した「DAITO VISION 2033」を策定しているとのこ

とである（資料 1-18）。新しい時代に向けて社会構造が劇的に変化しているこの時期に、こうした 6 つのヴィジョンと新しいミッションの実現を目指した中長期計画を策定することは好ましいことである。

また、毎年度の検証がされていなかった「DAITO VISION 2023」そのものの各施策の達成状況について、今年度自己点検・評価活動の一環として内部質保証委員会が検証し、「2021 年度 DAITO VISION 2023 進捗状況報告書」として作成されたことは賢明な判断であったと評価する（資料 1-21）。

《提言》

【長所】

建学の精神や大学の理念・目的の認知度向上、各学部・研究科における目的等の実現に向けた様々な取組みに尽力されている点は、今後益々積極的に貴学への進学を検討する学生、入学後も誇りを持って貴学で学び卒業する学生が増加することが期待される。

【改善提言】

貴学は 2033 年に向けての新たな中長期計画を策定している。しかし残念ながら、次期中長期計画策定委員会構成員が学長、副学長、事務局長、各学部長、附属高校長、附属幼稚園園長といった学園内の一部の人に限られている。多様性、開放性、流動性、国際性が高まり、ネットワーク化も進んでいる現在においては、少なくとも学生、地域社会の構成員、企業の代表、共同研究者などといったミッション・ヴィジョンの実現にかかわっている人を中長期計画の策定組織に加えて欲しい。そして適切な時期に有識者を加え、その質を担保されてはどうだろうか。また中長期計画の検証においても、こうした外部の構成員の参加が望まれる。

これからの時代、内部の構成員だけで計画を策定し、その実施状況を検証する方式は改めて欲しい。組織を開放系にすることである。その一環として教育、研究、社会貢献にかかわる中長期計画や年度計画について、外部評価委員会や大学基準協会といった限られた人々による外部評価だけではなく、ステークホルダーを始めとする社会全体から評価を受ける仕組みを整備されてはどうだろうか。また評価の水準も準拠性評価から有効性評価、実効性評価に引き上げて欲しい。いずれにしても閉鎖性の高い組織から、開放性の高い組織に変えていくことは急務である。

また、ホームページを確認したところ、大学の理念や建学の精神について、「学部の理念」や「学部長のあいさつ」にて触れているのは文学部、国際関係学部及びスポーツ・健康科学部の 3 学部のみであった。大学の理念と学部・研究科の目的の連関性を明示するためにも他の学部でも具体的に明示されてはどうだろうか。

- さらに、貴学の建学の精神、理念・目的に対する認知度や周知度を上げる策として、
- ・大学の理念や目的を踏まえた学部長等の挨拶や学部紹介の徹底を図る
- ・「DAITO BASIS 科目」の推奨科目ではなく必修科目の検討

・学生生活調査結果Q22の設問の深堀を検討。「あることは知っているが内容はよくわからない」と回答した学生のうち、何割が科目履修した学生かを聞き取り、授業内容に反映させてみるなど、検証されてみてはいかがでしょうか。

【評定】

[S A B C]

<理由>

貴学の建学の精神、ミッション・ビジョンは、時代を超えた素晴らしいものである。また、こうした大学の理念・目的が学則及び学部目的に適切に反映され、関係者に周知されている。

「DAITO VISION 2023」には創立100周年に向けたビジョンとその実現のための施策の提示、「DAITO VISION 2033」には10年後を見据えた次期中長期計画が記されており、その実現に向けて一丸となり鋭意取り組まれていることは高く評価する。

第2章. 内部質保証

1. 現状説明

2-1 内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

評価の視点1：下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示

- ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
- ・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織（全学内部質保証推進組織）の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担
- ・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCA サイクルの運用プロセスなど）

内部質保証のための全学的な方針として「内部質保証に関する方針」を制定している（資料 1-6【ウェブ】）。また、この方針に基づき具体的活動を実施するために大東文化大学内部質保証規程及び大東文化大学外部評価委員会規程を設けている（資料 2-1、2-2）。これらは 2018 年度に策定された方針及び規程を見直し、2020 年度に改定されたものである（資料 2-45）。

「内部質保証に関する方針」は、全 4 項から構成され、内部質保証の目的、レベル分け、体制及びプロセスが取りまとめられている。このうち、目的は下記の通りである。

本学は、理念・目的および 3 つのポリシーに基づき、教育・研究活動と学生の学修成果の向上を実現するため、自らの責任において教育・研究活動の適切な水準を維持するとともに、改善・向上に向けた取り組みを公表し、継続的に大学教育の質の保証・向上を図る。

「内部質保証に関する方針」では、恒常的な質保証を図るために、手続面のレベル分けがなされており、組織（全学、部局）と個人（教員、職員）に区分がなされている。組織レベルの取り組みとしては、上記方針及び自己点検・評価の結果等に基づく目標・計画の策定・実施が挙げられる。個人レベルにおける取り組みについて、内部質保証委員会は直接的には関与していないが、各部局の点検・評価の中で関連する項目、例えば FD、SD の実施状況などにより検証している（資料 2-10、2-16、2-40、10-(1)-11）。

「内部質保証に関する方針」は、大学ホームページに掲載し、学内外に公表されている（資料 1-6【ウェブ】）。関連規程については、ポータルサイト（DB ポータル）で教職員が閲覧でき、学内で共有されている。

内部質保証の推進に責任を負うのは内部質保証委員会である。同委員会は、内部質保証の促進を図るに当たり中心的な役割を担い、部局レベルの取り組みをマネジメントするとともに、システムの適切性の定期的な検証も行う権限を有している。なお、同委員会に関しては、内部質保証規程の第 4 条に設置根拠があり、同第 8 条第 2 項に責務及び役割が規定されている（資料 2-1）。

また、内部質保証の推進に向けては、内部質保証委員会の下に、全学レベルの自己点検・評価を行うための大学自己点検・評価委員会が置かれている。さらに、部局レベルの自己点検・評価を行うための部局別自己点検・評価委員会、内部質保証の客観性を確保するべく第三者評価を行うための外部評価委員会も設けられている（資料 2-14【ウェブ】）。

以上の通り、内部質保証に関する大学の基本的な考え方は「内部質保証に関する方

針」に取りまとめられており、内部質保証の推進に責任を負う内部質保証委員会の権限・役割や各部局との関係などは内部質保証規程に規定されている。他方、PDCAの運用プロセス等に関しては、「点検・評価報告書」の記述の通り、「内部質保証委員会は、自己点検・評価結果及び外部評価結果に基づき、改善事項をまとめ学長へ『提言』し、学長は『学長方針』として次年度の行動計画に反映させ理事会へ報告する」ので、概ね制度は整備されていると判断できる（資料 2-20、2-21、4-38）。

2-2 内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

評価の視点 1：全学内部質保証推進組織・学内体制の整備

評価の視点 2：全学内部質保証推進組織のメンバー構成

上記の通り、現在貴学では内部質保証委員会が内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織である。同委員会の前身は「内部質保証推進委員会」であったが、こちらは大学のみならず、同一学校法人内の高等学校及び幼稚園も含めた質保証を目的としており、その後各設置校の独自性に配慮するために整理が行われ、2021年度から現行の体制へと移行した。

内部質保証委員会の構成は、「内部質保証担当副学長、大学自己点検・評価委員会委員長、同委員会副委員長、総務部長、総合企画室長、学長の推薦する者」となっている（資料 2-1）。このメンバーに関しては、2019年度の外部評価委員会による評価結果、すなわち旧「内部質保証推進委員会」は各部局長を構成員としていたが、これでは点検・評価を行う主体と検証や助言・提言等を行う主体が重なり合ってしまうという指摘を受けて設定されたものである。

また、内部質保証に向けては、内部質保証委員会以外に、大学自己点検・評価委員会、部局別自己点検・評価委員会及び外部評価委員会も存在している。内部質保証規程の第4条によれば、大学自己点検・評価委員会は「全学的観点から自己点検・評価を推進する」こと、部局別自己点検・評価委員会は「当該機関・組織の活動と業務に関する自己点検・評価を実施し改善・向上に向けた取り組みを推進する」こと、外部評価委員会は「内部質保証の客観性を確保する」ことをそれぞれ目的としている（資料 2-1）。

以上の通り、内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制は整備されていると判断できる。ただし、既述のように、内部質保証委員会は2021年度に設けられたばかりであり、新体制は始動してまだ間もない段階である。ゆえに、体制は外観上整備されているといえるが、それがシステムとして適切に機能しているかどうかは、依然として不明なところもある。

2-3 方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

評価の視点 1：学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定

評価の視点 2：方針及び手続に従った内部質保証活動の実施

評価の視点 3：全学内部質保証推進組織による学部・研究科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み

評価の視点4：学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施

評価の視点5：学部・研究科その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施

評価の視点6：行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応

評価の視点7：点検・評価における客観性、妥当性の確保

貴学では、2012年に「学位授与方針、教育課程の編成・実施方針、学生の受け入れ方針」（以下、まとめて「3つのポリシー」という）を策定して以降、数回の見直しを経て、2021年度から新たな方針の運用が始められた。3つのポリシーの見直しに当たっては、旧「内部質保証推進委員会」の下に企画調整委員会が設けられ、全学的基本方針として「DP、CPの見直し、カリキュラムマップの作成について（マニュアル）」が作成されたうえで、各部局がこれに従って対応することとなった（資料1-9、2-24）。

また、貴学では、全学レベルの「教育研究上の目的・3つのポリシー」が策定されており、これらを踏まえて、各部局の3つのポリシーが検討されるという仕組みにもなっている（資料1-6【ウェブ】、1-9、4-10、4-11）。

内部質保証に関する方針は項目2-1にて既述した通りである。一方、自己点検・評価を基盤とした内部質保証のフローは下記の通りであり、これらが1年間で実施されることになっている（資料2-19、2-26）。なお、部局別自己点検・評価委員会から内部質保証委員会へは、「点検・評価シート（A票）」のほか、改善が必要な場合には「目標シート（B票）」を提出することになっている（資料2-10、2-11）。

表1：内部質保証に関する年間工程

レベル	内容
部局	「内部質保証委員会」による全学的な点検・評価活動に関する計画の策定
	前年度3月に全部局を対象とした点検・評価活動に関する説明会の実施
	「部局別自己点検・評価委員会」による各部局の活動についての点検・評価の実施
	「内部質保証委員会」への点検・評価結果の提出
	「内部質保証委員会」による点検・評価結果に対する評価・検証及びフィードバック
	点検・評価結果及び「内部質保証委員会」からの提言に基づく改善に向けた取組み
全学	「大学自己点検・評価委員会」による各部局の点検・評価結果に基づく「点検・評価報告書」の作成
	「点検・評価報告書」に基づく「内部質保証委員会」から学長への提言
	提言を踏まえた次年度の「学長方針」（重点改善課題）の決定
	提言を反映した「行動計画」（中長期計画を踏まえた単年度計画）の各部局への提示
外部	「外部評価委員会」による「点検・評価報告書」の検証・評価
	「外部評価委員会報告書」の理事会への報告

（「点検・評価報告書」に基づき作成）

個人レベルの内部質保証については、「大東文化大学FD・SD基本方針」に基づき実施されている（資料10-(1)-11）。教員における教育活動の面については、全学FD委員会及び部局のFD委員会が、全学と部局にそれぞれ適したFD活動を行っている（基

礎要件確認シート 18、資料 1-6【ウェブ】の「自己点検・評価/大学 FD 活動」)。研究活動の面では、2021 年度から、年度内に行った自身の研究活動を「大東文化大学教育職員研究活動等報告シート」に記載し所属長に提出することによる、点検・評価が実施されている（資料 2-16、2-22）。事務職員については、人事委員会が主導する各種階層別研修や外部研修、通信制研修等が実施されている。また、年度ごとに提出する「自己評価・申告書」などにより部局長による点検・評価を受け、人事評価書でフィードバックされている（資料 2-17）。

行政機関や認証評価機関等からの指摘に対しては、内部質保証委員会が対応することとなっており、「点検・評価報告書」には、関係部局と調整を図りつつ、必要な措置が講じられることとされている。

上記の通り、貴学は内部質保証の客観性を確保することを目的として外部評価委員会を設置しており、ここで「点検・評価報告書」の検証・評価が実施されることにより、自己点検・評価の客観性や妥当性を確保している。また、部局ごとの点検・評価の段階でも客観性・妥当性を確保するよう努められており、評価作業に用いられる「点検・評価シート A 票」には根拠資料の記載が求められ、客観的な検証が可能とされるとともに、その結果に対しても内部質保証委員会が所見を記入するなどの対応が図られ、異なる立場の目を通したチェックがなされる仕組みとなっている（資料 2-10）。

なお、2020 年度においては、COVID-19（新型コロナウイルス感染症）の影響に伴い、自己点検・評価活動の負担軽減が図られ、年間スケジュールの調整もなされた。また、内部質保証に関する会議等は、オンラインでの実施が中心となった。さらに、2021 年度には、評価作業に用いられる「点検・評価シート A 票」に大学基準協会からの通達を受け「COVID-19 への対応・対策」に関する記述欄が設けられている（資料 2-10、2-40、2-41）。

以上の通り、評価の視点 1～7 の大半の要素は充足している状況と見られる。方針及び手続は整備され、これらに従って内部質保証活動は現に展開されており、自己点検・評価は新型コロナウイルス感染症の影響が多大な時期にあっても定期的に行われている。行政機関や認証評価機関等からの指摘にも対応がなされており、点検・評価の客観性・妥当性の確保にも努められている。

しかしながら、「内部質保証システムは有効に機能しているか」と尋ねられた場合、現時点の「点検・評価報告書」（及び根拠資料）の内容だけでは回答が難しいように思われる。「点検・評価報告書」には、自己点検・評価のプロセスが記載されているものの、手続やツールの説明に終始しているきらいがあり、学外の第三者が教育の PDCA サイクルが回っていると直ちに理解できるような内容にはなっていない。もちろん、内部質保証に関する新体制が 2021 年度から始動したことからすれば、致し方ない面もあるが、とはいえ旧「内部質保証推進委員会」時代の事例なども含めて、もう少し具体的な説明を行うことも可能ではないだろうか。

また、PDCA サイクルに関しては、特に個人レベルの取組みに疑問が残る。例えば、「点検・評価報告書」に掲載された「内部質保証体制の概念図」を確認すると、「個人レベル」は「教育プログラムレベル」と「連携」しているような書き方になっているが、

その実態は不明である。教員に関しては、「点検・評価報告書」に「大東文化大学教育職員研究活動等報告シート」の提出をもって、「研究活動等に関する自己点検の仕組みを構築し、併せて研究活動に関する支援内容を記載できるようになった」と評価しているが、元々は研究費執行に関する確認作業を想定した制度のようにも窺われ、実際のところ教育や社会貢献は任意項目であることからしても、その実効性が確保されているとはいえないだろう（資料 2-16）。

2-4 教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

評価の視点 1：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表

評価の視点 2：公表する情報の正確性、信頼性

評価の視点 3：公表する情報の適切な更新

貴学は、学校法人としての説明責任を果たすべく、教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等について、大学ホームページにおいて公表している（資料 1-17【ウェブ】、2-12【ウェブ】、2-42【ウェブ】）。教育研究活動については、カリキュラム内容、留学・研修制度、学生数、卒業者数、就職者数、教員の研究活動などを公開している。自己点検・評価結果については、年度ごとの「点検・評価報告書」「外部評価委員会報告書」を公開している。財務情報については、年度ごとの予算・決算関連情報などを公開している。その他、認証評価結果や事業計画書・報告書などを公開している。

情報公開については、大学の社会的説明責任を果たし、公正かつ透明性の高い運営を実現することを目的とした大東文化学園情報公開規程を定めている（資料 2-48）。また、年度ごとの情報については、学生、教職員、学事（教育活動、研究活動、地域・社会・国際的な交流、図書館）等が掲載されている「学園の現況」（総合企画室総合企画課／教学 IR 委員会）が発行され、大学ホームページにおいて公表している（資料 3-27【ウェブ】）。

以上のことから、教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしている、と評価する。

2-5 内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：全学的な PDCA サイクル等の適切性、有効性の定期的な点検・評価

評価の視点 2：点検・評価における適切な根拠（資料、情報）の使用

評価の視点 3：点検・評価結果に基づく改善・向上

2020 年度まで貴学の内部質保証の中核を担ってきた内部質保証推進委員会のメンバーは各部局長であったが、2019 年度外部評価委員会からの提言を踏まえ、部局長ではない者を中心とした内部質保証委員会が設置され、これにより PDCA サイクルが適切に機能を果たしているか複眼的にチェックすることができるようになった（資料 2-1、2-45）。

上記の措置に関しては、外部評価委員会が機能している証左としても注目すべきものである。貴学では、外部評価委員会が毎年「点検・評価報告書」の検証を行っており、これを通じて内部質保証システムの適切性を点検・評価している(資料 2-14【ウェブ】、2-32、2-39)。

内部質保証委員会及び外部評価委員会からの提言を踏まえ、学長は改善方針を「学長方針」としてまとめ、次年度の行動計画として改善に繋げている(資料 2-20、2-21)。自己点検・評価結果を改善に繋げた事例として、2019年度に外部評価委員会からの教員評価制度や教員個人の自己点検の実施についての提言を受け、2020年度に学長室の下に「教員評価及び研究支援ワーキング」を設置し、全学的な教員評価と教員に対する研究支援のあり方について検討して、2021年度より大東文化学園職員研究教育活動顕彰規程を活用した教員評価(優れた研究、教育、社会貢献活動を行った教員を顕彰する)を実施していることが挙げられる(資料 2-34)。

なお、各種課題の検討に際しては、教学 IR 委員会が中心となり、教学に関する情報を提供する体制がとられているが、「点検・評価報告書」によると、今後は内部質保証の観点から教学 IR と経営 IR(総合企画室)の連携が必要になると認識されている(資料 2-44)。

以上の通り、内部質保証システムの適切性については、定期的な点検・評価が行われており、またその結果に基づく改善・向上も図られているところであって、現在の内部質保証委員会が設置されることとなった経緯がこの点を最もよく表しているといえるだろう。

《提言》

【長所】

教育活動、研究活動、地域的・社会的・国際的な交流などの情報は、大学ホームページにも公表され、さらに学生や教職員などの情報が掲載されている「学園の現況」(総合企画室総合企画課/教学 IR 委員会)が毎年度発行されていて、ステークホルダーに対する積極的な情報開示をしていることについて、評価する。また、教学 IR 委員会の分析結果については、「FACT BOOK」などにまとめられ、学内で共有されている(資料 2-47、2-49)。構成員が情報共有することで、様々な企画がでる可能性があり、評価する。

一方で、次のような指摘もあるので、参考にして欲しい。

現時点においては、他の大学に見られない取組みであって、しかも成果が出ているというような「長所」は認められない。ただし、内部質保証委員会の設置に関しては、外部評価委員会による提言を踏まえたものである点、各部局とは異なる観点でチェックを行うことができる点などに特徴・利点があることから、2021年度の活動状況などによっては、「長所」として挙げるができるようになるかもしれない。

【改善提言】

「内部質保証に関する方針」は、組織(全学、部局)と個人(教員、職員)にレベル

分けがなされているが、後者に関しては、当事者以外による検証や「教育プログラムレベル」との連携の状況が不明瞭であり、十分に機能を果たしているとはいえないことから、対応が望まれる。また、「大東文化大学教育職員研究活動等報告シート」の有効性に関しても現時点で疑問がもたれるところがあり、利用の状況を踏まえて、より適切な方法を構築していくことが必要である。

また、2019年度の「自己点検・評価報告書」を受け、外部評価委員会が指摘した「自己点検・評価が『学生による授業評価』などで終わっている教員サイドでの取り組みの遅れは、是非とも改善されたい」について、今回も指摘する。「学生による授業評価」は、2021年度から「学生による授業認識」「教員による授業認識」「学生による評価認識」の3つのアンケートに変更されているので、改善されることを期待する。

同様に、2019年度の「自己点検・評価報告書」を受け、外部評価委員会が指摘した「自己点検・評価が、限られた構成員のみの意識にとどまっており、全学を挙げて実行するまでには至っていない、という自己認識は大変重要であろう」について、今回も指摘する。内部質保証に関する活動内容について、毎月の学部長会議において報告することによって、学内における情報の共有に繋がり、努力されていることは評価するが、一層の努力を期待する（資料 2-18）。

【評定】

[S A B C]

<理由>

概評で述べてきた通り、内部質保証に関する方針・手続・体制などは各種整備されており、毎年自己点検・評価や外部評価が行われるなど、内部質保証システムが動いていることも分かる。しかし、それらが有効に機能しているかといえば、確かに外部評価委員会の提言を受けて内部質保証委員会が設置されたといった事例も存在しているものの、「点検・評価報告書」では他の事例にほとんど触れられておらず、差し当たっては1年間の各種プロセスが滞りなく運営されていることをもって「適切だろう」と推認するに留まる。内部質保証委員会の始動が今年度（2021年度）からということもあり、具体例を示しにくいという事情は理解できるが、そうであればなおのこと内部質保証システムの有効性をいかに証明するのか意識しながら、今後の取組みに当たることが期待される。

以上の通り、内部質保証が有効に機能していると直ちに判断しがたい状況がある一方、内部質保証委員会が順調に活動していくこと、そして貴学の教育に臨む真摯な姿勢を内部質保証に一層反映させることを期待して、上記の評定とした。

なお付言すれば、全体を通じては、誰がための内部質保証かという視点を欠いているように思われる。外部評価委員や大学評価の評価者に読まれることを想定して「点検・評価報告書」を執筆するにしても、内部質保証が意識すべき相手は別にいるはずである。「点検・評価報告書」に目を通すと、方針・手続・体制やツールの説明が全面に出ており、やや極端な言い方をすれば、無味乾燥な装置の解説に終始しているような印象も受ける。ある程度テクニカルな説明に傾斜してしまうことは仕方がないにせよ、

果たして学生や入学志願者、その保護者、あるいは卒業生・修了生の就職先などは、今の説明で教育の質が担保されていることを理解してくれるだろうかという視点から確認・検討することも望まれる。

第3章 教育研究組織

1. 現状説明

3-1 大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

評価の視点1：大学の理念・目的と学部（学科又は課程）構成及び研究科（研究科又は専攻）構成との適合性

評価の視点2：大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性

評価の視点3：教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

貴学の「漢学振興と東西文化の融合」という建学の精神については、これまで時代の変化に合わせて数次にわたり検証がなされてきた。2012年に発足した大学改革推進会議において、これまでの変遷を検証したうえ、「アジアから世界へ—多文化共生を目指す新しい価値の不断の創造」を大学の理念として再定義している。

2021年4月現在、学士課程に9学部22学科、大学院に7研究科14専攻を擁している（資料3-1）。大学院は基本的に学部の延長線上に位置づけられ、教育研究を担うのは学部所属（一部は大学付属機関所属）の教員である。

学士課程は学部・学科ごとに、大学院は研究科・専攻ごとに、教育研究上の目的を学則に定め、目的に沿った教育研究組織を編成している（資料1-1、1-2）。これらの課程は東洋固有の文化の習得・伝承を主眼とするもの（文学部書道学科等）から高度な言語運用能力・専門知識の養成を主眼とする大学院外国語学研究科等まで、多様で幅広い教養と国際的視野をもち、社会に貢献できる人材の育成を目指している点で、いずれも大学の理念に合致しているとの「点検・評価報告書」の評価は、妥当である。

貴学には8つの学部附属研究所、3つの大学付属機関、2つの研究所、及び7つのセンターがある（資料3-1～20）。また、法人組織として学園総合情報センターと大東文化歴史資料館も設置している。このうち、書道研究所は、研究調査、全国書道展の開催、学内外での書道講座の実施、50年以上の歴史をもつ書道専門誌「大東書道」の発行等を通じて、書芸術・書教育振興に寄与しており、貴学の理念・特色を活かした組織と言える（資料3-3、3-30【ウェブ】）。また、教職課程センターは、人材育成面でも成果を挙げており、附属研究所・センター等の組織は、概ね大学の理念・目的と適合していると判断する（資料3-15）。

教育研究組織の適切性については、大学基本方針や将来計画等を踏まえ、大学執行部が自己点検・評価において検証している（資料1-6【ウェブ】、3-24）。このことから、大学の理念・目的と照らして、各組織の設置状況は適切であると言えるとの「点検・評価報告書」の評価は、妥当である。

一方、定員充足率向上のための大学院研究科の再編については、現在も検討中である。また、学部・学科再編については、教育効果の質向上と効率的な構成について具体的な改組の議論が進んでいない状況にある（資料1-20）。学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への一層の配慮が、今後の課題と考える。

3-2 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく教育研究組織の構成の定期的な点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

貴学の教育研究組織の適切性については、年度ごとの自己点検・評価において検証している（資料3-24）。また、毎年全学人事委員会が学科・専攻等ごとの大学設置基準に定められた教員数、教授数を確認している（資料3-25）。同様に教職課程に必要な専任教員数、教授数も教職課程センターを中心に毎年確認されている（資料3-26）。いずれも各部局が人事計画に反映できるようになっている。これらの検証結果は、大学全体の「点検・評価報告書」に記載され、課題等があれば、次年度以降の行動計画・事業計画に反映される。

以上により、教育研究組織の適切性について、根拠に基づく検証が定期的になされていると判断できるとの「点検・評価報告書」の評価は、妥当である。

《提言》

【長所】

貴学が建学の精神と教育の理念に基づき、学部・研究科、附属研究所、センター等の組織を設置しており、組織の設置状況は、適切であると思料する。

また、多様な教育研究機関を38擁しており、特に書道研究所は国内大学で最初の書道専門機関として、貴学の理念・特色を活かした組織となっている（資料3-30【ウェブ】）。これら書道関係の組織を含む学内9機関によって企画された学際研究事業は他大学に類を見ない卓越した研究組織であり、賞賛に値する（資料3-31）。

【改善提言】

定員充足率向上のための大学院改革については、早急に推進していくことが望まれる（資料3-28）。改革の内容として、2021年（令和3年）10月25日付、大学院担当中村宗悦副学長からの「大学院改革（統合案）について」の各研究科・専攻からの回答・意見では、執行部は「研究科の統廃合は難しい」と判断し、今後は、

- ・課題解決型・分野横断型の4「特別教育研究コース」（仮称）の設置
- ・教職課程専修免許（「中国語」など）取得のためのコースの設置
- ・外国語学研究科日本語文化学専攻の日本語講座の他研究科への開放（主対象：留学生）
- ・遠隔授業の本格導入について検討していくとしている。これと並行して2018年の全学的視点報告書で指摘された広報活動の活性化、院生にとって魅力ある科目の導入、学部生への大学院教育の意義アピール等の対応、また指導の充実による税理士等の資格取得や博士課程修了者の研究者、教育者としての地位の保証、さらなる経済的支援をしていくことが考えられる。

また、社会的要請への対応や財政的観点から学部・学科再編についても、財政面を含むIR情報を整備しつつ、中長期的に検討することが望まれる。

【評定】

[S A B C]

<理由>

大学の理念・目的と学部学科等の教育研究組織の設置状況は概ね適切であると判断できるが、大学院改革については喫緊の課題との認識はあるものの、具体的な改善策は未だ検討中とのことである。今後早急な対応を期待する。

第4章 教育課程・学習成果

1. 現状説明

4-1 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定(授与する学位ごと)及び公表

建学の精神及び理念に基づき、全学として「卒業認定・学位授与の方針」(ディプロマ・ポリシー)、「教育課程編成・実施の方針」(カリキュラム・ポリシー)、「入学者受入れ方針」(アドミッション・ポリシー)の3つの基本方針を制定している(資料1-5【ウェブ】、1-6【ウェブ】)。また、学部・学科、研究科・専攻では、それぞれの目的に合わせた学位授与方針(卒業認定・学位授与の方針)を策定している。

2017年度、「三つの方針の策定運用に関するガイドライン」(中央教育審議会、2016年)を踏まえて、3つの基本方針を見直したが、さらに2020年度には、内部質保証推進委員会の下部組織「学修成果の可視化検討グループ」が学修成果の可視化を目指し、「DP、CPの見直し、カリキュラムマップの作成について(マニュアル)」を作成した(資料1-9、2-24、4-10)。同マニュアルは、その名称からも分かる通り、学位授与方針の見直しのみならず、各科目との紐づけを明らかにするためのカリキュラムマップの策定までを視野に入れたものであり、意欲的な取組みとして評価することができる(資料4-9、4-11)。

上記のマニュアルに従い、学部・学科、研究科・専攻での見直しを経て策定された学位授与方針は、大学評議会及び大学院評議会にて承認され、その後公表がなされた(資料4-15、4-16)。そして、大学ホームページその他の根拠資料により、実際に学位授与方針が広く社会に公表されていることが認められる(基礎要件確認シート7、資料1-6【ウェブ】)。また、学位授与方針(卒業認定・学位授与の方針)が記載された「履修の手引」が学生に配布されている(資料1-10)。

以上のことから、学位授与方針の設定と公表について、概ね適切であると評価する。

4-2 授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定(授与する学位ごと)及び公表

- ・教育課程の体系、教育内容
- ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

評価の視点2：教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性

大学ホームページには、学部・学科、研究科・専攻の教育課程の編成・実施方針(教育課程編成・実施の方針)が掲載されており、策定・公表が適切になされている(資料1-6【ウェブ】)。それぞれの学部・学科、研究科・専攻では、教育研究上の目的、教育内容や教育方法、全学共通科目等の到達目標、授業科目区分、配当年次、履修制限、科目ナンバリングなどが記載された「履修の手引」が学生に配布されている(資料1-10)。カリキュラムマップも作成されている(資料4-12【ウェブ】)

現在公表されている教育課程の編成・実施方針に関しては、前項にて言及した通り、2020年度に「DP、CPの見直し、カリキュラムマップの作成について(マニュアル)」

に基づき見直しがなされたものであるが、評価の視点 2 にいう「学位授与方針との適切な連関性」は必ずしも明らかでない。例えば、「点検・評価報告書」には、国際関係学科、経営学研究科経営学専攻の学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針が記載され、それぞれの項目の対応状況が「DP1. (1) (2) →CP1. (1) (2) (3)」といった形で示されている（資料 1-6【ウェブ】）。こうした形での提示は、確かに一覧する際には便利であるが、これだけでは読み取れない部分も多い。

次のような具体例を挙げる。すなわち、経営学研究科経営学専攻博士課程後期課程の学位授与方針（1. (1)）は「経営学、商学・マーケティング、知識・情報マネジメント、会計学の各分野にまたがる幅広く深い知識、また各分野での高度な専門知識を身につけ、それを応用して経営の諸問題を解決できる」と定められている。この最後の部分には「それを応用して経営の諸問題を解決できる」と記載されており、ここからは問題解決能力の涵養が掲げられているものと読み取られる。しかし、これに対応する教育課程の編成・実施方針（CP1. (1) (2) (3)）を確認すると、確かに（2）に「学際的な視点から教育する」といった記載はあるものの、（1）は「.....より高度な専門的知識や能力を育成する」、（2）は「.....より質の高い論文完成に向けた指導を行う」といった内容であり、これらの文言解釈だけでは、どのように「経営の諸問題を解決できる」能力を育てていくのか判然としないところがある。したがって、この学位授与方針（1. (1)）のような内容がどのように教育課程の編成・実施方針へと反映されているのか（あるいは教育課程のどこで具現化されるのか）については、十分な説明が必要であろう。

また、学部（国際関係学科）と比較すると、大学院（経営学研究科経営学専攻）の教育課程の編成・実施方針は抽象的な表現に留まり、評価の視点 1 に示される「教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等」が十分に示されているかといえば、疑問なしとしない。大学院教育の特性に鑑みれば、ある程度致し方ない点もあろうが、とはいえあまりに具体性を欠いたままでは方針の存在意義が問われることにもなるので、再検討が望まれる。

なお、教育課程の編成・実施方針は、毎年度各部局にて自己点検・評価が行われ、さらにその結果は内部質保証委員会でも検証されており、問題等があれば助言がなされることとされている。この点に関しては、内部質保証委員会でどのような視点から検証がなされ、また過去に（旧「内部質保証推進委員会」も含めて）どのような具体的助言がなされたのかといった説明があると、同委員会が機能していることが一層証されるだろう。

以上の通り、学部・学科、研究科・専攻にて教育課程の編成・実施方針が策定されるとともに、社会に公表されていることが認められる一方、少なくとも現時点の「点検・評価報告書」においては、学位授与方針との連関性に不透明なところが見られ、ゆえにその説明を丁寧に行うことが望まれる。また、研究科の教育課程の編成・実施方針については、内容・表現が抽象的なものに留まっている点が指摘される。

4-3 教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課

程を体系的に編成しているか。

評価の視点1：各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置

- ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
- ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
- ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
- ・個々の授業科目の内容及び方法
- ・授業科目の位置づけ（必修、選択等）
- ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定
- ・初年次教育、高大接続への配慮（学士）
- ・教養教育と専門教育の適切な配慮（学士）
- ・コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等（修士、博士）
- ・教育課程の編成における全学内部質保証推進組織等の関わり

評価の視点2：学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

学士課程の教育課程は、下掲表2の通り、3つの科目群から構成されている。

各授業科目は、この3つの科目群に分類されるとともに、それぞれの内容に基づき、順次性・体系性に配慮して配当が決められ、必要性の程度により、必修科目、選択必修科目、選択科目及び自由科目に分けられている（資料1-1、1-10）。また、順次性との絡みとして触れるべき授業期間に関しては、大半の学部で Semester 制が採用されるとともに、一部学部では Quarter 制が導入されている。そして、各授業科目は単位制度の趣旨に従い適切に単位が設定されている（基礎要件確認シート10）。

表2：3つの科目群

名称	内容
基礎教育科目	専門的知識を修得する上での基礎能力を育成する科目
専門教育科目	専門的知識を教授する科目
全学共通科目	幅広く深い教養を身につける科目

（スポーツ・健康科学部の「履修の手引」より）

他方、教育課程の順次性・体系性を担保するために科目ナンバリングにも着手されており、その成果は大学ホームページにより公表もされている（資料4-13【ウェブ】）。もっとも、このナンバリングが実際の履修指導等においてどのように取り扱われているのかは判然としない。「点検・評価報告書」には、履修モデルや履修マップなどに触れられているが、根拠資料を確認する限り、それらには科目ナンバーは記載されていない（資料4-14）。

さらに、順次性・体系性との関係では、カリキュラムマップ及びカリキュラムツリーの作成にも取り組まれており、これらも大学ホームページを通じて公表されている（資料1-6【ウェブ】、4-12【ウェブ】）。ただし、両者は重複する部分も多いことから、それぞれの利用の目的や実際の使用状況を確認しながら、必要に応じていずれかに一本化するということも考えられるだろう。特にカリキュラムマップは表に取りまとめら

れたものであるが、学部の学生が履修計画を立てる際に確認・利用しやすいものかといえは疑問がある。

以上の諸点に関しては、教育課程の順次性・体系性を担保し、あるいは履修指導を適切に行うための各種ツールが意欲的に導入されていると評価できる反面、それぞれが独立して作成・投入されているような感もあり、相互の有機的な連携が図られるまでには至っていないように見受けられる。例えば、科目のナンバリング、履修モデル及びカリキュラムツリーの三者はいずれも連関しているものであり、これらを有効に結び付けることができれば、履修指導は更に適切なものとなるだろう。

カリキュラム編成における特徴ある取組みの例として、一部学部で採用されているコース制が挙げられている（資料 1-10-3,6,8）。ただし、「点検・評価報告書」には、社会学部や外国語学部の個別具体的な例が示されているものの、コース制を設けている趣旨について全学的な視座からの説明はなされていない。コース制の導入が各学部の判断によるものであるにせよ、それを全学としてどのように捉えているのかについて簡潔に見解を示しておく方が望ましい。

教育課程における特色としては、「大東学士力」（「建学の精神」及び「教育の理念」に基づき修得すべき能力及び人格）を培うために「DAITO BASIS」科目が設定されていることが挙げられる。この指定を受けた科目は各学部の「履修の手引」により履修が推奨されている（資料 1-10）。もっとも、「DAITO BASIS」科目については、不明な点も少なくなく、具体的な成果も示されていないことから、現時点で長所として挙げることは難しい。例えば、「点検・評価報告書」には「全学共通科目の中から『DAITO BASIS』科目を指定し」と記載されている一方、「学部・学科で独自に設定した科目（総合英語A、総合英語Bなど）があり」という説明もあり（全学共通科目以外でも設定可能ということだろうか）、その範囲や設定・選定の基準は明らかでない。また、「多くの学生が履修している」との記載はあるが、実際にどの程度の学生が履修しており、いかなる効果・成果が見られるのかには触れられていない。そして、具体例として挙げられている授業科目の内容についても言及されていない。

「点検・評価報告書」では、「大東学士力」との関係から「DAITO VISION 2023」における「主体的な学びにより、大東学士力を育てる『教育の大東』を実現する」という目標が取り上げられており、その流れで初年次教育・高大接続への配慮、キャリア教育の拡充、社会的及び職業的自立の育成といった内容に触れられている（資料 4-1、4-57～60、4-66、4-67）。また、それらの具体例として触れられている授業科目については、シラバス等を確認する限り、目的と内容が合致したものと見られる。しかし、初年次教育・高大接続への配慮、キャリア教育の拡充、社会的及び職業的自立の育成などについては、「DAITO VISION 2023」との関係性が認められるにせよ、本来的には、全学又は学部・学科、研究科・専攻の教育課程の編成・実施方針に従い説明すべき事項と解されるところである。

一方、大学院に関しては、リサーチワークとコースワークが機能的に組み合わせられた教育課程が編成されていると説明され、経営学研究科経営学専攻博士課程前期課程・後期課程の具体例が示されている（資料 4-19）。「点検・評価報告書」の記述を見る限

り、同研究科の事例は適切なものと判断される。また、「点検・評価報告書」の記述からすれば、前回の大学基準協会による大学評価で指摘された文学研究科書道学専攻博士課程後期課程の改善状況も適当と判断される。

もっとも、大学院の教育課程がいかにして「リサーチワークとコースワークが機能的に組み合わされた教育課程が編成され」ることとなるのか、その道筋は必ずしも明確に触れられてはいない。かつての内部質保証推進委員会や、現在の内部質保証委員会が関与し、「DP、CPの見直し、カリキュラムマップの作成について（マニュアル）」などのツールが活用されることにより適切性が担保されると窺われるものの、現段階でその詳細は明らかになっていない。

この点も含めて、内部質保証委員会が教育課程の編成にどのような視点から点検・評価を行い、フィードバックの内容がどう取りまとめられているのか説明を加えることが望まれる。「点検・評価報告書」には「学部・研究科に設置している部局別自己点検・評価委員会が点検・評価を行い、その点検・評価結果について内部質保証委員会が検証し評価を付して各学部、研究科へフィードバックすることになっている」と記述されているが、これは一般的な手続の説明である（資料 2-1）。確かに新たな体制が始動して日が浅いことは分かるが、しからば従前の体制ではどのような取組みがなされ、今後はどのような見通しであるのか言及されなければ、適切か否か判断することは困難である。

以上の通り、教育課程の編成は評価の視点 1 及び 2 に基づき全体的には適切な状態にあると見られる。他方、教育課程の順次性・体系性を担保するための各種ツールの有効活用にはなお改善の余地があり、「DAITO BASIS」科目を長所として取り上げるには今の時点では情報が足りない。また、いくつかの点には、説明の仕方に工夫ないし改善が望まれるところもある。

4-4 学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

評価の視点 1：各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置

- ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1 年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）
- ・シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）
- ・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法
- ・授業形態に配慮した 1 授業あたりの学生数
- ・研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実態（修士・博士）
- ・各学部・研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり

単位制度の趣旨に沿って、履修登録単位数の上限が設定され、2014 年度入学生から原則 50 単位とする制度が適用されており、「履修の手引」を通じて学生に周知が図られている（基礎要件確認シート 9、4-48～55）。ただし、同制度には例外もあり、一部

の条件に該当する学生は上限を超えて授業科目を登録することも許容されるが、その際は個別の履修指導が行われることとなっている。また、教職課程関連科目など資格に関係する科目の単位に対しては履修登録の上限に含めず、単位の実質化を図るための措置が講じられていない理由について、該当人数が少ないことだけでなく、何らかの説明が望まれる。

シラバスは全学統一の書式が用いられており、授業担当者がマニュアル等に従い作成することとなっている。シラバスはインターネット上から閲覧することができ、その項目は「授業の概要」「授業の到達目標」「授業の形態」「授業計画」「授業外の学習」「教科書」「参考文献など」「成績評価の方法・基準」「履修上の注意」「連絡先・連絡方法など」「その他」「画像」「添付ファイル」となっている（資料 4-43【ウェブ】）。

従前、シラバスは各学部・研究科が各自チェックを行ってきたが、2020年度シラバスからは全学教務委員会が作成した第三者チェック項目に従い実施する方式に変更されており、大学全体としての取組みとして評価できる（資料 4-40、4-42、4-44～46）。他方、「点検・評価報告書」には「実際の授業内容とシラバスに記載された内容の整合性を確保する手段として『学生による授業評価アンケート シラバスへの反映』を挙げている学部もある」と記述されている（資料 4-61）。この記述からすると、実際の授業内容とシラバスに記載された内容の整合性を確保する手段としてアンケートを利用している学部とそうでない学部とがあるということであろう。その理由がいかなるもので、全学としてどのような見解を有しているのか、明確にして欲しいところである。

ところで、貴学としては、学生生活調査の結果を分析し、授業時間外の予習そして復習の時間がそれぞれ1時間に満たない学生が40%近くを占めている現状を問題として捉えている（資料 1-22）。この点の改善に向けては、全学教務委員会の下に「シラバスに係る検討WG」が設けられ、シラバスに追加項目を設け、「予習」や「復習」の記述方法に工夫することなどが検討されている（資料 4-28）。履修指導や各種ガイダンス、各授業科目の担当教員による説明なども利用しつつ、シラバスも有機的に活用することにより、問題の解消が図られることが期待される。

「点検・評価報告書」には、学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法として、「DAITO VISION 2023」の「主体的な学びにより、大東学士力を育てる『教育の大東』を実現する」という施策の下に定められた4つの目標と関係する授業科目等について言及している（資料 1-7【ウェブ】）。このうち「(2)参加型・問題解決型の主体的な学びを実現する」では、AL（Active Learning）型授業やPBL（Project Based Learning）型授業について触れられており、それらの内容は適当なものと考えられる（資料 1-10-3、4-29）。なお、(2)以外の3つの目標は、内容からして前項目にて取り扱う方が適当なように思われる。

1 授業あたりの学生数については、「点検・評価報告書」において言及されており、少人数で実施することが望ましい演習科目や外国語科目などへの配慮がなされていることが分かる一方、大規模の講義科目などにどのような制約がなされているのかといった点には触れられていないので、明確にしていきたい（資料 1-10）。

履修登録は、前期の開始前に行うこととなっているが、後期の開始前も追加・修正が

可能となっている（資料 4-48～55）。また、これに際しては、各学部・学科でガイダンスが実施されており、各学部事務室などで随時相談を受け付けているほか、成績不振者に対する個別面談による学習指導も行われている。なお、履修指導の具体例として、文学部歴史文化学科や国際関係学部の取組みが取り上げられており、きめ細かい対応がなされていることが分かるが、これらを全学的視点からどのように捉え、その優れた部分を他の部局に波及させていくかといった検討もしていただきたい。

学習の活性化や効果的な教育の実施に関しては、文学部書道学科、外国語学部日本語学科、国際関係学部及びスポーツ・健康科学部の事例が「点検・評価報告書」に列記されており、いずれも魅力ある取組みといえる。とはいえ、全学的な観点から学習の活性化や効果的な教育の実施をどのように捉えているかについては、特に言及されていない。この点のあるべき姿が示されたうえで、その具体例として上記部局の取組みが示され、かつ、成果が明示されたならば長所として取り上げることもありうる所であり、検討が望まれる。

一方、研究科に関しては、入学出願時に研究計画書を提出することとなっている。また、入学式後に開催される対面式にて大学院学年暦に基づく年間スケジュールの概要が説明され、全研究科はいずれも1年を通じて同学年暦に従って対応がなされることとなっている（基礎要件確認シート 13、資料 4-2、4-6）。なお、研究指導計画に関しては、今後研究科として統一した書式で作成する予定となっており、適切に対応することが期待される。

研究科・専攻の学位論文提出に関する要件等を取りまとめた論文提出要領は、毎年3月末に更新され、学生が参照できるようになっている。また、3つの方針に関する資料や学位論文審査基準などはポータルサイト（DB ポータル）で学生の閲覧が可能となっている。

COVID-19 下の 2020 年度以降は、多様なメディアを利用した授業展開が可能となるよう学則の改正がなされ、テレビ会議システムや授業支援システムを活用することにより各種の対応がなされた（資料 1-1、1-2）。なお、この点についても、文学部英米文学科、外国語学部英語学科及びスポーツ・健康科学部看護学科の事例が取り上げられており、それぞれ丁寧な対応がなされてきたことが「点検・評価報告書」から読み取れる（資料 4-62）。しかしながら、これは「点検・評価報告書」の書き方に関する事柄であるが、本来的には各学科の取組みに先立って、全学的な視点からの対応方針が述べられている方が望ましいように思われる。

各学部・研究科における教育の実施に当たり、全学教務委員会・内部質保証委員会など全学的委員会がどのように関与しているのかについては、「点検・評価報告書」に大学院に関する記述が認められるものの、学部については直接的な言及はなされていないようである。他の項目とも共通するが、内部質保証委員会の取組みについて記述できる内容が現時点で少ないことは仕方がないものの、これまで全学的委員会ではどのような対応がなされてきて、今後はそれがどう引き継がれ、あるいは改善されるのかといった説明がないと、評価の視点1に示される内容の適切性を判断することはできない。

以上の通り、履修上限単位数の設定、シラバスの作成・利用、各種学生の主体的参加を実現するための施策、大学院の各種指導などには、特段大きな問題は見当たらない。しかし他方で、明らかでない点や今後の取組みに委ねられる点が散見され、直ちに適切だと判断するのも困難である。また、各部局の個別具体的な事例が列挙される箇所が複数認められ、いずれも内容自体は教育の真摯な姿勢を示すものとして評価できるものの、それらを全学的な質保証の観点からどのように捉えるかといった説明はなされていない。

4-5 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点1：成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

- ・ 単位制度の趣旨に基づく単位認定
- ・ 既修得単位認定等の適切な認定
- ・ 成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置
- ・ 卒業・修了要件の明示
- ・ 成績評価及び単位認定に関わる全学的ルールの設定その他全学内部質保証推進組織の関わり

評価の視点2：学位授与を適切に行うための措置

- ・ 学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示・公表
- ・ 学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
- ・ 学位授与に係る責任体制及び手続の明示
- ・ 適切な学位授与
- ・ 学位授与に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

成績評価、単位認定、既修得単位の認定については、大学学則と大学院学則に定められている（資料 1-1、1-2）。

成績評価については、S（100～90点）、A（89～80点）、B（79～70点）、C（69～60点）を合格、D（59点以下）及びE（評価対象外）を不合格とし、この内容は「履修の手引」を通じて学生に周知されている（資料 4-41）。また、S・A・Bなどの成績評価の割合の目安を示す「評価付与内規」（修正版）を作成し、2019年度から試験的に導入している（資料 4-34）。

学部ではGPA制度が導入されており、Grade Pointが「S：4、A：3、B：2、C：1、D：0、E：0」という設定となっており、「(当該科目の単位数×履修科目のGP)の総和／GPA算出対象科目の履修総単位数」という算出方法により運用がなされている（資料 1-1、4-41）。これらのルールも「履修の手引」を通じて学生に周知されている。こうしたGPAは、修学支援や奨学金に活用されている（資料 4-35【ウェブ】）。なお、研究科についてはGPA制度は対象外となっている（資料 4-2）。

成績評価の客観性・厳格性を担保する取組みの一環として、シラバスに成績評価方法を記載することとなっている（資料 4-2、4-3、4-4、4-41）。前項で触れたようにウェブ上のシラバスには「成績評価の方法・基準」という項目が設けられており、授業科目の担当者が記入することが求められている。学部・研究科の学生は、成績評価に疑義がある場合に、事務室を通じた「成績調査依頼」を行うことができることとなってお

り、適当な対応と捉えられる（資料 4-41）。なお、2021 年度から実施の「学生による評価認識アンケート」では、回答率は 12% で低いものの、「概ね妥当である」の評価が 80% 近くという結果が得られている（資料 6-21）。

単位の認定についても、「履修の手引」には「履修と単位制」という項目が設けられ、そこで言及がなされており、適切な対応が図られている（基礎要件確認シート 10、資料 4-41）。

入学前に他大学等で修得した既修得単位については、法令の基準を遵守したうえで、適切な対応が図られており、具体的には学部は 60 単位、研究科は 10 単位を上限として認定がなされることとなっている（資料 1-1、1-2）。また、一部の学科では、海外の大学との単位互換制度及びダブルディグリー制度も設けられており、協定校等に留学した場合には、60 単位を上限に貴学での取得単位として認定する仕組みが存在している（資料 4-37【ウェブ】）。

学位授与（卒業・修了認定）の要件に関しては、大学学則、大学院学則、大東文化大学学位規則に定められ、大学ホームページなどで明示・公表している（基礎要件確認シート 12、資料 2-42【ウェブ】、4-36）。その要件に基づき学位授与は、各教授会・研究科委員会で審議がなされ、最終的には学長が決定している。研究科では、学位論文審査基準が定められ、大学ホームページなどで学生に明示・公表している（基礎要件確認シート 13、資料 HP「研究科紹介」にある各研究科の「学位論文の評価基準」【ウェブ】）。

学位規則の第 18 条では「学位を授与された者がその名誉を汚す行為があつたとき、又は不正の方法により学位の授与を受けた事実が判明したときは、学長は研究科委員会又は法務研究科教授会の議を経て、学位の授与を取消し、学位記を還付させ、かつその旨を公表しなければならない」と定めている。なお、この点に関して、「点検・評価報告書」には「学士の学位に関しては、審議するための機関が定められていない」と記述して、改善すべき事項と捉えられているようなので、今後の対応に期待したい。

研究科における学位授与の適切性に関しては、経営学研究科経営学専攻の事例を確認する限り、博士課程前期課程・後期課程ともに学位論文審査の手续や評価項目（基準）が定められており、適切な対応が図られているように見受けられる。ただし、それがどこでどのような形で明示・公表されているのかについては、「点検・評価報告書」では触れられていない。

2020 年度以降の COVID-19 の成績評価に関する影響については、文学部中国文学科や国際関係学部の事例が示されている。しかしながら、未曾有の事態に際して、全学としてどのような方針・姿勢が示されたのかは明らかでない。現在の「点検・評価報告書」の記述だけでは、各部局がそれぞれの判断で危機対応を図ったというようにも受け取られ、結果として問題はなかったようではあるが、全学的な観点から対応が適当であるかといえは疑問が残る。

この点も一例であるが、全学教務委員会・内部質保証委員会など全学的委員会が、成績評価・単位認定や学位授与に対して具体的にどのように関与してきたのかは明らかでない。「点検・評価報告書」には「毎年自己点検・評価を行い内部質保証委員会が検証のうえ所見として纏め、各学部、研究科等へフィードバックしている」と記述されて

いるが、具体的にどのような検証が行われているのか、明確にして欲しいところである。

以上の通り、成績評価、単位認定及び学位授与に関しても、総じて大きな問題は認められない。しかし、一部に明らかでない点や「点検・評価報告書」で言及されていない点などもあり、大学評価を受けるに際しては対応が望まれるところである。また、他の項目とも共通するが、全学教務委員会・内部質保証委員会など全学的委員会がどのような関与を行ってきたのか、あるいはどのような視点をもって検証を行っているのかといった点は明らかでない。

4-6 学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

評価の視点1：各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定(特に専門的な職業との関連性が強いものにあつては、当該職業を担うのに必要な能力の修得状況を適切に把握できるもの。)

評価の視点2：学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するための方法の開発

《学習成果の測定方法例》

- ・アセスメント・テスト
- ・ルーブリックを活用した測定
- ・学習成果の測定を目的とした学生調査
- ・卒業生、就職先への意見聴取

評価の視点3：学習成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり

2018年に制定された「大東文化大学アセスメント・ポリシー」は、2020年に改正された(資料4-47)。同ポリシーは、「学生が主体的学びを実現し、社会人基礎力、大東学士力、全ての学問に汎用的に適用することのできる基礎教養、自身の選択した学問領域に対する創造的で、卓越した専門知識と技能を獲得した成果を可視化できる教育環境を構築し、教育改善を漸進的に実施すること」を目的としており、①大学全体レベル、②学位プログラム(学部学科、研究科専攻)レベル、③科目(個々の授業)レベルという3つのレベルに分けて、それぞれ3つのポリシーと関連する評価指標が網羅的に掲載されている。

もともと、「点検・評価報告書」では、「大学としてのアセスメント・ポリシーはあるが、まだ全学的に学位課程ごとの学修成果を把握し評価するための評価指標と方法が適切に策定されているとはいえない」と率直に述べられている。実際、「大東文化大学アセスメント・ポリシー」は、上記の通り各種の評価指標が掲載されているものの、今日学習成果の測定指標として思い浮かぶ限りのツールが網羅的にピックアップされているに留まり、それぞれの利用方法などが示されている訳ではない(資料1-22、1-22【ウェブ】、4-61、10-(1)-21【ウェブ】)。

他方、外国語学部における学習成果を測定するための指標として、各種外国語の検定試験のスコア・等級が示されている(資料4-63)。例えば、同学部英語学科の場合、学位授与方針として「1. 豊かな教養と専門的知識およびそれを活用する技能」が掲げられ、この下に「(1)英語学および関連領域についての豊かな専門知識を有し、目標学

修言語を用いて円滑なコミュニケーションをとることができる」と定められていることからすれば、卒業時の TOEIC スコアの目標が 700 点と設定されている点には一定の合理性がある。しかしながら、この得点で対応できるのは、数ある英語学科の学位授与方針の一部のみであることから、各種の指標を組み合わせより立体的な測定を目指すべきであろう。

以上の通り、現時点で学習成果の測定及び評価が十分に行われているとはいいがたい状況である。「点検・評価報告書」には、各種の検討がなされているという記述が認められることから、その更なる進展が期待される。その際は、内部質保証委員会が質保証の観点から関与し、全学レベルの対応のみならず、各部局での取組みを適切に支援することが望まれる。

4-7 教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取組を行っているか。

評価の視点 1：適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価

・学習成果の測定結果の適切な活用

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

各部局において自己点検・評価が実施され、「点検・評価シート」が作成されている(資料 2-10)。同シートは内部質保証委員会により検証され、所見(助言や改善指示等)が付されてフィードバックされる(資料 2-1)。この取組みは毎年行われるものであり、「点検・評価シート」は根拠資料を明示することとなっているので、「適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価」は実施されていると判断される。

しかしながら、前項で指摘した通り、現時点では学習成果の測定が十分行われていないことから、当然この先に位置づけられる「学習成果の測定結果の適切な活用」には至っていない。また、この点が達成されていないことから、「点検・評価報告書」が指摘のように「点検・評価結果に基づく改善・向上」にもまた課題が残されている(資料 4-38【ウェブ】)。

なお、「点検・評価報告書」には、この点に関連した動向や方向性などが記載されているが、新たに設置された内部質保証委員会にその重要な役割を担ってもらいたいところである(資料 1-6【ウェブ】、2-1)。

以上の通り、点検・評価の結果をもとに改善・向上に向けた取組みには大きな課題が指摘されることから、新体制により早急に事態の改善を図っていただきたい。

《提言》

【長所】

教育課程の再編に繋がるカリキュラムのスリム化に向けて、コマ数削減について検証を続けている(資料 4-31)。2年連続して履修登録者数 10 名未満の授業科目に対する廃止・統合の検討では、全学教務委員会が各学科と執行部間との意見調整を行うなど、大変な努力が認められる(資料 4-32)。2020 年度は COVID-19 への対応のため実施できなかったというが、2021 年より始まった全学教務委員会における各学部・学科

での総コマ数の見直しにも期待したい。なお、スリム化で削減した専任教員のコマ数については、全学教育には専任教員が責任をもつという観点から、「DAITO BASIS」科目や全学共通科目を担当する方向性で検討されることも期待したい。

COVID-19 への対応・対策として、多様なメディアを高度に利用した授業を実施可能とするため学則の改正を行っている（資料 1-1、1-2）。遠隔会議システムを用いたリアルタイム型オンライン授業のほか、授業支援システム（manaba・DB ポータル）を用い、授業資料・レジュメや動画をアップロードし、課題やレポートを課し、回答に対し個別指導を行うオンデマンド型オンライン授業を実施している。さらに、対面授業とオンデマンド型オンライン授業を組み合わせたハイブリッド型授業も行っている（大東文化大学 HP の「ニュース お知らせ」の「2021 年度の対面授業実施について」）。多様なメディアを利用して授業を展開できるようにしたことは、評価できる。また、オンライン授業は、「DAITO VISION 2023」のなかにある「教育効果、学生の選択しやすさを優先した時間割編成を行う」にも役立つものであり、今後どのような授業形態が可能なのか、その検討に期待したい。

一方で、次のような指摘もあるので、参考にして欲しい。

現時点においては、他の大学に見られない取組みであって、しかも成果が出ているというような「長所」は認められない。ただし、「大東学士力」を培うために設けられた「DAITO BASIS」科目には特徴が見られ、根拠資料により成果が証されるのであれば「長所」として挙げることも可能と思われる。

【改善提言】

教育課程の順次性・体系性を担保し、あるいは履修指導を適切に行うための各種ツールが意欲的に導入されていると評価できる反面、それぞれが独立して作成・投入されているようであり、相互の有機的な連携が図られるまでには至っていないように見受けられる。例えば、科目のナンバリング、履修モデル及びカリキュラムツリーの三者はいずれも連関しているものであり、これらを有効に結び付けることが望まれる。

教育課程の編成や効果的な教育の実施、成績評価、単位認定及び学位授与といった教育内容・方法に関する一連の活動に対する全学教務委員会・内部質保証委員会など全学的委員会の関与状況が明らかでない。内部質保証委員会は新体制に移行して間もないこともあるが、今後充実した活動を行い、その内容を明確にして欲しいところである。

学習成果の測定及び評価が十分に行われているとはいいがたい状況であることから、各種指標の利用方法はもとより、その前段階として一体何を測定すべきなのか十分に検討し、すみやかに対応を図ることが望まれる。

学習成果の測定が十分行われておらず、ゆえにその結果に基づく改善・向上に向けた取組みも発展途上の段階であることから、全学教務委員会・内部質保証委員会など全学的委員会が中心となり早急に対応を図っていただきたい。

2020 年度学生生活調査の結果について、オンライン授業が多かった前期授業に不満を感じている主な内容は「課題の量が適切でない」であり、約半数の学生が回答したと

あるが、授業に不満・やや不満と回答した 33%の学生以外の、満足・やや満足と回答した学生もそのように考えていたのか、気になるところである(資料 1-22【ウェブ】)。授業時間以外の時間について、課題に取り組む時間も含めて一日 2 時間未満の学生が、予習では 73%、復習では 76%であることを踏まえると、課題の量がそれほど負担であったのか、疑問が残るところである。2021 年度に実施している「オンデマンド授業における諸要素の学生満足度に与える影響についての調査」の分析結果などについて、期待したい。

【評定】

[S A B C]

<理由>

各概評でも記述した通り、教育課程、すなわち教育の内容・方法に関しては、特段大きな問題は認められない。これは過去 2 回認証評価が行われてきたことなどを踏まえれば当然の結果でもある。

しかし、上記の「改善提言」でも指摘したが、学習成果の測定及びこれに基づく改善・向上のための取組みには大きな課題を有している。今期の大学評価では内部質保証体制を構築するだけでは十分ではなく、これを有効に機能させているかという視座から評価が行われることからしても、早急に対応しなければならない。

また、「点検・評価報告書」からは、新たに設置された内部質保証委員会や全学教務委員会など全学的委員会がどのように教育課程に関与しているのか、あるいはどのような方針・観点から検証を行うのかといった点が見えてこなかった。各部局の取組みが例示されている箇所も散見されたが、それらに触れる前に、まずは大学としてどのような方針・見解を有しているのか示し、その下で具体例を挙げるという形で触れるべきだったように思われる。また、内部質保証委員会は新体制とはいえ、従前の内部質保証推進委員会の蓄積を一切参照・考慮しないという訳ではないはずであり、しからば過去の状況も踏まえつつ、今後の方向を示すということも可能であろう。

以上の通り、いくつかの課題が指摘されるものの、わが国の大学業界の一般的な状況を踏まえた観点からすれば、「B」と判断するのが適当である。

第5章 学生の受け入れ

1. 現状説明

5-1 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の設定及び公表

評価の視点2：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

- ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像
- ・入学希望者に求める水準等の判定方法

2020年度に、大学、学部・学科、研究科・専攻の学位授与方針（卒業認定・学位授与の方針）及び教育課程の編成・実施方針（教育課程編成・実施の方針）の見直しが行われ、従来の分類項目の「知識・技能」を「豊かな教養と専門的知識およびそれを活用する技能」とし、「思考力・判断力・表現力」を「他者との共同による問題発見・解決能力と、それを支える思考・判断・表現力」とし、「主体的に学習に取り組む態度」を「自律的学習者として学び続け、社会に貢献する意欲と能力、社会に担い手としての使命感」に変更している。さらに、「本学の建学の精神や本学の理念に対する理解」という項目を加えている。分類項目の表現の変更なので、学生の受け入れ方針（入学者受入れの方針）については従来通りである。

学部では、学力の3要素「(1)知識・技能、(2)思考力・判断力・表現力、(3)主体的に学習に取り組む態度」について、高等学校までに履修する基礎学力を修得していること、主体的に学習に取り組む意思と、志望する学科で学ぶための明確な目的、意欲があることを重視した学生の受け入れ方針を設定している。入学者に求める水準等の判定方法を「アドミッション・ポリシーと各入学選抜試験との関連について」として各学科の入学者受入れの方針とともに、大学ホームページなどで公表している（資料1-6【ウェブ】、5-1【ウェブ】、5-2）。

研究科では、入学者受入れの方針上の入学に必要な能力として、学力の3要素に関連する3ないし4つの指標を据えている。また、入試方法、選抜方法においてどの能力指標を判定するのか明確にし、加えて入学に必要な各能力指標における具体的要件について、受験生に大学院入学試験要項で公表している（資料5-1【ウェブ】、5-3、5-3【ウェブ】）。

学部・学科、研究科・専攻の学生の受け入れ方針は、毎年「点検・評価シート」で確認している（資料2-10）。

以上のことから、学生の受け入れ方針の設定と公表については、適切であると評価する。

5-2 学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

評価の視点1：学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学選抜制度の設定

評価の視点2：入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備

評価の視点3：公正な入学者選抜の実施

評価の視点4：入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

学生募集にあたっては、学生の受け入れ方針（入学者受入れの方針）に基づいて、学部・学科、研究科・専攻において入学者選抜方式ごとに適切な募集人員や試験科目等が設定されている（資料 5-2、5-3）。学部・学科の入学試験は、知識・技能が一定の水準に達しているかを重視した「一般選抜(3教科)」「一般選抜(全学部統一)」「一般選抜(共通テスト利用)」「一般選抜(英語民間試験活用総合評価型)」が行われ、「総合型選抜(自己推薦)」「学校推薦型選抜(公募制)」「学校推薦型選抜(指定校)」「学校推薦型選抜(スポーツ推薦)」「学校推薦型選抜(大東文化大学第一高校推薦)」では、知識・技能に加え、思考力・判断力・表現力及び主体的に学習に取り組む態度を有しているかを特に重視して判定している。2021 年度入試より、「学力の 3 要素」を身に付けるための、高校教育・大学教育・大学入試改革の三位一体の改革が求められていることから、各種入試をより実践的な力を測る方式に変更している（資料 5-1【ウェブ】）。

入学者の選抜に関しては、1989 年に大東文化大学入学者選抜試験規程を定め、学部・研究科の入学試験はこの規程に基づいて実施している（資料 5-4）。入学試験では学長を本部長とする入学試験実施本部を設置し厳正な手続きのもと行われ、合否判定については教授会・研究科委員会の議を経て、最終的に学長が行うので、公正な入学者選抜となっている（資料 1-1、5-4）。学部では、公平性と透明性を確保するために、入試結果を大学ホームページの「受験生サイト CROSSING」に掲載している（資料 5-1【ウェブ】）。研究科では、志願者数と入学者数を大学ホームページに掲載している（資料 5-3【ウェブ】の「インフォメーション」）。学部の学生募集と入学試験については、2018 年に設置された入学センターが、大東文化大学入学センター規程に沿って、統一的に計画・準備・実施するための基本事項を審議し、実行している（資料 3-11）。研究科の学生募集と入学試験については大学院事務室が担当している。

経済的に困難でありながら優秀な学生を確保するために、入学前に申し込むことのできる給付型奨学金を設定し、大学ホームページで周知している（資料 5-13【ウェブ】）。入学前に授業料減免による経済的就学支援を約束する「桐門の翼奨学金」を 2015 年度入試より設け、申請者・入学者ともに相応にいる（資料 5-11）。また、社会人や留学生の受け入れ、編入学など、社会的要請に配慮し、入学を希望する者に対して公平な入学者選抜を実施している（資料 5-1【ウェブ】）。さらに、障がいのある学生の受け入れについても、「障がい学生支援の基本方針」を制定し、大学ホームページに公表するとともに、受験相談や入学前面談などの支援策を用意している（資料 5-1【ウェブ】）。

以上のことから、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施している、と評価する。

5-3 適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

評価の視点 1：入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

- 〈学士課程〉・入学定員に対する入学者数比率
 - ・編入学定員に対する編入学学生数比率
 - ・収容定員に対する在籍学生数比率

・収容定員に対する在籍学生数の過剰または未充足に関する対応

〈修士課程、博士課程〉・収容定員に対する在籍学生数比率

入学定員と収容定員は、学部・学科と研究科・専攻ごとに、それぞれの設置の経緯と趣旨、学問分野の特性、志願者動向などを勘案して設定し、学則と大学院学則に定めている（資料 1-1、1-2）。学部の在籍学生数については、入学センター運営委員会において翌年度入試の入学定員管理表の承認後、大学評議会において報告承認を受けている（資料 5-6）。

学部・学科の入学定員に対する入学者数比率（5年平均）は適切であるが、収容定員に対する在籍学生数比率（収容定員充足率）は、スポーツ・健康科学部健康科学科では大学基準協会の改善課題となる 0.90 を下回り（2021 年度では 0.83）、解決すべき課題となっている（大学基礎データ 表 3、基礎要件確認シート 16）。とはいえ、学部・学科については、在学学生数は収容定員に基づき入学センターが定期的に自己点検しており、同所長が入学試験本部長である学長に設定した定員を報告することにより、概ね適正に管理していると評価できる。

研究科の入学者数比率（5年平均）と在籍学生数比率（収容定員充足率）は 1.00 を大幅に下回っている。研究科の在籍学生数比率については、2016 年度認証評価でとくに低い研究科で、改善が望まれる努力課題となった。2019 年度には多くの専攻で定員の減員を行っている（資料 5-7）。それでも、2021 年度の収容定員充足率について、大学基準協会の改善課題となる博士課程前期課程で 0.50 未満が 7 研究科中 3 研究科、博士課程後期課程で 0.33 未満が 6 研究科中 4 研究科ある（大学基礎データ 表 3、基礎要件確認シート 16）。2016 年度から 2021 年度までの 6 年間の専攻レベルでみた場合、前期課程では 14 専攻中 8 専攻で、後期課程では 11 専攻中 7 専攻で、大学基準協会の定める基準を満たしていない。また、前期課程全体で 0.45、後期課程全体で 0.37 となっている。これらのことは、「点検・評価報告書」の指摘である、「削減後の収容定員を満たせないことは、新たな研究者・専門家を育成する本学大学院の使命に、本学が擁する大学院担当教員という学問の専門家集団を機能させる機会が逸せられ続けていることに外ならず、本学の学問におけるダイナミズム停滞にも関わる由々しき事態であると思われる」の通りである。課題は強く認識されていて対応も試みられているが、改善ができないままとなっている。

なお、大学ホームページに「大学院入試情報：本学大学院を志す方必見！」を載せ、研究科に所属する研究者の研究分野を確認できる早見表を掲載するなど、志願者・入学者を増やす努力をしていることについては、評価できる（資料 5-8【ウェブ】）。

以上のことから、研究科の在籍学生数比率には課題をかかえているが、入学定員と収容定員の設定、在籍学生数の管理については、概ね適切であると評価する。

5-4 学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

学部の学生の受け入れに関しては、入試制度や定員管理（在籍学生数等）について入学センター運営委員会にて点検・評価を行い、入試結果については入学センターで検証し、分析結果と今後の方針を大学評議会で報告している。入試制度改革や定員管理に関しても入学センターが最終的な方針・計画の策定を行っている。大学院生の学生の受け入れに関しては、入試制度や定員管理などについて各研究科で点検・評価を行い、その結果を各研究科で検証、分析して大学院評議会で報告している。

学生の受け入れについては、入学定員・収容定員充足率、入試種類別志願・合格・入学者数など、適切な根拠に基づき点検・評価している（大学基礎データ 表 2、3）。

また、大東文化大学内部質保証規程により毎年、入学センター、各学部・研究科、国際交流センターに設置された部局別自己点検・評価委員会による自己点検・評価を実施している（資料 2-1）。年度末には、内部質保証委員会の検証を経て学長に報告、学部長会議で大学全体の現状として報告され、改善に繋げている。たとえば、2021 年度の推薦入試で志願者が大きく減少したので、2022 年度入試については、減少の分析を踏まえ、総合型選抜（自己推薦 前期）を総合型選抜（併願可能型）へ、総合型選抜（自己推薦 後期）を総合型選抜（専願型）へと変更している（資料 5-1【ウェブ】の「2022 年度 推薦・一般選抜 入試要項公開中」）。

以上のことから、学生の受け入れについて定期的に点検・評価を行い、またその結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを適切に行っている、と評価する。

《提言》

【長所】

2016 年度までは 15,000 人前後で推移していた一般選抜志願者数は、2018 年度入試で 26,786 名となったが、2021 年度入試の 22,406 名まで連続して減少している（資料 3-32【ウェブ】、5-9【ウェブ】）。共通テスト利用での減少や後半型入試で大きく減少していることが、「点検・評価報告書」で指摘されている。このことについて、2022 年度入試では、後半型入試の方式を見直して前半型の比重を上げて対応することは、評価できる。実際に改善されるかどうかの検証も期待したい。また、連続して減少しているといっても、まだ 2016 年度以前より一般選抜志願者数は多い。その理由について、新設した学部により大東文化大学の名前が広く周知されたためではないか、との指摘もあるが（2019 年度外部評価委員会報告書）、志願者確保は重要なことなので、その分析と対応に期待したい。

志願者の高校ランクについて、中堅校から進学校の生徒が増えるなど上昇していたが、最近伸び悩んでいることに対して、2022 年度入試から前半型に入学者確保の重点を置きつつ、後半型も一定数の上位層の受験生がいるので、合格ラインを見定め、入学者のバランスをとっていくこととしている。バランスをとるのは難しいことではあるが、成果に期待したい。また、後半型入試についても、英語民間試験の活用方法を工夫して、上位層の受験者を確保しようとしていることは、評価する（資料 5-10）。

優秀な学生を確保するためには入学前に確定している給付型奨学金の受給決定や学納金等の減免は重要である。この点でも、「桐門の翼奨学金」などの経済的修学支援は

評価できる。また、国立大学の合格発表後に入学金の納入を認める制度について、そのことが上位層の受験生を確保することに繋がっているかどうか検証し、繋がっているのなら、積極的に周知することに期待したい。

なお、2021年度入試において COVID-19 への対策として、学部推薦入試での来校不要・書類審査のみに変更したり、一般選抜での各種振替制度を定め公表するなど、非常時でありながら適切な対応を取ったことは、評価できる（資料 5-14）。

【改善提言】

少子化の進行に伴う受験生の奪い合いから、手続き後辞退者の急増に十分対処できているとは言えない。入学前予約採用型「桐門の翼奨学金」への志願者の大幅増が見られていることから、多様な入試、多様なタイミングでの奨学金権利の付与などにより、歩留まりのアップや辞退率の減少に活用できるのか、検討していただきたい。

「点検・評価報告書」では、「前半型入試の合格ラインを下げきった学部・学科は、後半型入試で合格者を出せないほどに手続率が上がったが、そこまで合格ラインを変えなかった学部・学科は上位層の辞退者流失を防げず、これにより十分な入学定員の確保ができなかった」と指摘している。この指摘を踏まえ、辞退者流失を防げなかった学部・学科がどのような対応をとればよいのか、検討されることを期待する。

研究科の在籍学生数比率（収容定員充足率）については、2016年度認証評価でとくに低い研究科で、改善が望まれる努力課題となっている。「点検・評価報告書」では、問題は「過去5年間の収容定員充足率の推移から、課程を問わず基礎要件を満たさない水準の定員未充足となっている専攻が半数以上であることである。それらの分野の傾向も浮き彫りになっていることから、研究科のありかたやその構成、あるいは更なる収容定員の改正について、より一層踏み込んだ検討を開始することが課題である」と指摘している。この点については、喫緊の課題でもあり、2020年度外部評価報告書の改善提言、たとえば「専門家、研究者等の進路別に指導内容を分け、それぞれの出口を明確にすべき」、「可能な限り職種との関連性も具体的に示す」、「大学院生が研究に専念できるような経済的支援も欠かせない」なども参考にして欲しい。大学院改革ワーキンググループの答申（2016年）などに基づきつつ、現在検討を行っているとのことなので、その成果に期待したい（資料 3-28、5-12）。

【評定】

[S A B C]

<理由>

すでに推薦入試減少の立て直しを図るため、2022年度入試において、総合型選抜（自己推薦 前期）を総合型選抜（併願可能型）へ、総合型選抜（自己推薦 後期）を総合型選抜（専願型）へ変更している。迅速な対応をとっており高く評価したい。少子化が急速に進むなか、難しいかじ取りが要求される定員管理に一層努力されたい。また、研究科の収容定員充足率の低さについては、2019年度の外部評価委員会報告書でも指摘したが、貴学における大学院教育の特色、強みを再検討し、貴学で研究を行いたいと思え

るよう、まずは志願者獲得に向けて、教職員が一丸となって取り組むことを期待する。

第6章 教員・教員組織

1. 現状説明

6-1 大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

評価の視点2：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（分野構成、各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

大学の求める教員像や教員組織の編制に関する方針については、大東文化大学の基本方針にある「教員・教員組織に関する方針」に明確に示されており、それらは、学内教員に共有されるとともに大学ホームページに公開されている（資料1-6【ウェブ】）。

同方針は「1. 貴学の求める教員像」、「2. 教員組織の編制方針」及び「3. 教員の資質向上のための取り組み、教員組織の適切性の検証」から構成される。「1」には大学・部局の理念・目的の理解、教育研究への姿勢、社会貢献・国際貢献への参画など6項目が設けられており、「2」には学生／教員・年齢・性別・国籍などの比率への配慮、公平性・透明性の確保、担当科目ごとの審査体制などが定められ、教員の役割や連携のあり方、責任所在などが明らかにされている。また、これらの内容はホームページに掲載されるとともに、『大東文化大学将来ビジョンと基本方針』にも記載されており、学内で共有が図られている。

各学部・研究科は、上記の全学的方針に従い各自の「求める教員像・教員組織の編成方針」を設定している。「点検・評価報告書」に文学部及び経済学研究科の例が示されているが、その構成・内容は適当なものとして判断される。各種センターや附置研究所には独自の方針は定められていないが、大学の方針と各組織の目的・任務に照らして対応が図られている。

なお、「教員・教員組織に関する方針」について、全体の方針と部局のそれとの関係に関しては、前者に示されている教員の役割や連携のあり方、責任所在などが、各学部・研究科では一部を除いて明記されていないという不整合が指摘されており、今後検討が進められることとなっている。

教員組織の編制方針については、「学生/教員比率（S/T比）、教員の年齢構成、教員の男女比率、外国人教員の比率等に配慮しつつ、適正な教員配置と適切な教員組織の編制に努める」旨が、明確に定められている。しかしながらそれらの具体的な数値目標については、「点検・評価報告書」では確認できていない。

以上の通り、教員像の設定及び教員組織の編制に関する方針の明示は適切に行われているものと判断される。一方、全学と部局の方針の整合性に関する課題については、今後の検討に期待したい。

6-2 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

評価の視点2：適切な教員組織編制のための措置

貴学の全体及び学部・研究科の専任教員数及び研究指導教員数・研究指導補助教員数は、いずれも関係法令に規定される必要最低人数を満たしている（基礎データ表1、基礎要件確認シート17）。専任教員は、一部センター又は附置研究所の所属の者もいるが、原則として全員が学部に所属しており、ゆえに人事は学部単位で行われることとなっている（資料6-1、6-2、6-8）。

各学部は、毎年自身が必要とする教員数及び専門領域を人事計画に取りまとめ、大学評議会を経て「大東文化学園理事会」に提出する。同理事会は提出された人事計画を審議し、最終的な決定を行う。この決定した人事計画に従い、各教授会の責任の下、人選等が行われた後、学長への推薦を経て、理事会への提案がなされ、そこでの審議により決定がなされる。兼任教員の新規採用は、各教授会で選考がなされた後、学長への建議を経て、「常務審議会」への提案がなされ、そこでの審議で決定される。

必修科目を中心とした主要授業科目には、専門性に優れた専任教員を割り当てることができるよう、「学科協議会」や「教務委員会」等で検討・調整が行われる。また、大学院の授業科目を担当する者の資格に関しては、研究科ごとに「教員選考に関する規程」という内規を設け、これに基づき適切に対応が図られる（資料6-16）。なお、学科内での兼任教員担当の授業科目が過度に増加しないよう、コマ数が増える場合には「学部長会議」での承認を必要としている。

貴学では、「専任教育職員就業規則」、「特任教員就業規則」及び「非常勤講師就業規則」において、教員採用などを行う際、年齢・性別・国籍などのバランスを勘案するよう定めている（基準別データ類 基準6、資料6-3、6-4）。この点も毎年の自己点検・評価において確認がなされ、その結果は「内部質保証委員会」で検証されることとなる（資料2-10）。

年齢・性別・国籍などのバランスに関しては、女性教員が年々増加しているなどジェンダーバランスは改善の方向にある。外国人教員の割合は全体で6.3%であり、学部間で不均衡が見られる状況である。年齢のバランスは、高齢層への傾斜が指摘される所であり、全体として50代から60代の割合が最も高くなっている（大学基礎データ表5）。専門性を重視すればある程度キャリアを有する教員が増えることは仕方ないにせよ、年齢構成に問題があると認識する部局もあり、学部と研究科が連携し、早急に中長期的な計画を策定し、これを着実に実行することが望まれる。

専任教員の授業担当回数は1週につき6回、特任の場合は4回というのが原則となっており、役職者その他やむを得ない事由が認められる場合は減ずることもある（資料6-3、6-4）。

教養教育の運営体制に関しては、次の通りである。すなわち、貴学の教養教育は、東松山キャンパスで学部・学科を横断する形で展開される全学共通科目及び基礎教育科目（外国語科目等）が該当するところ、これらは各学部の所属教員により担われており、運営の主体は「東松山キャンパス運営委員会」であり、この下に「教務部会」等が置かれ、そのなかに4つの分科会が設けられている（資料6-17、6-22）。なお、現在、教養教育を担う教員は91名であり、法令上の基準を満たしている（大学基礎

データ 表 1)。

以上の通り、全体として教員組織は概ね適切な状態にあると判断される。しかし同時に、いくつかの課題も認められる。第 1 に、貴学も自認している通り、専任教員と兼任教員の授業科目担当比率や学生／教員の比率などの目標は定められておらず、運用上の目安がない状態である。第 2 に、年齢・性別・国籍などの比率目標も設定されておらず、現に年齢の偏りが生じており、それが問題だと認識する部局も存在している。これからの時代は学問分野のみならず、男女、年齢構成、人種、文化などの多様性が求められる。貴学はアジアから世界へとグローバル化に対応するミッションを掲げているが、外国人教員の構成割合が全体で 6.3%と必ずしも高くはない（基準別データ類 6-2-4）。これからは質の高い留学生を多数受け入れ、学内の国際性を高めていくこと、そして単位互換できる大学への貴学の学生の留学を進めていくことが求められている。そのためには外国人教員の増員は不可欠である。時代に取り残されないように外国人教員割合の目標値を設定し、早急に実現を目指して欲しい。貴学のミッションを実現するには外国人教員の構成割合目標設定にあたってはアジア、欧州、米国、アフリカなどを地域別に目標を設定して欲しい。もちろん教員のみならず、職員についても外国人職員の採用も積極的に進めていくことが望まれる。

また、教員の女性比率の割合は 30.7%と年々増加している（基準別データ類 6-2-3）。これについては絶対的基準が存在しないので、貴学の理想像から数値目標を設定して欲しい。貴学のミッションを実現していくには引き続き教員の女性比率を高めていくように努力されることを期待する。第 3 に、各学部・学科の専任教員数は法令上の基準を満足させたいうえで、なお多少の余裕をもった状態であるが、教授の数に目を向けると、法令上の必要最低人数と同数又はプラス 1 名といったやや不安定な例（文学部中国文学科、国際関係学部国際文化学科、スポーツ・健康科学部看護学科及び社会学部社会学科）も見受けられる（大学基礎データ 表 1）。これらはいずれも中長期的な計画を策定し、ある程度時間をかけて改善を図っていかねばならず、それゆえ早期に改善に着手することが望まれる。

6-3 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点 1：教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

評価の視点 2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の募集・任用・昇任に関しては、「大東文化学園職員任免規則」が制定されており、この内容は関係法令の規定を踏まえたものとなっている（資料 6-1）。また、同規則の下には、「教員選考基準」が設けられており、教員の要件や職階ごとの資格などが定められている（資料 6-2）。さらに、2016 年 1 月には「大東文化大学専任教育職員就業規則」が制定され、専任教員の採用・昇任に関する手続などが明文化された（資料 6-3）。そして、各部局では「教員選考基準」に準拠して審査対象となる業績等を取りまとめた内規を設けている（資料 6-8、6-9、6-10、6-23）。

なお、専任教員・特任教員の資格及び選考手続等に関する内規の制定には学長の承

認を要し、改定の場合は内容の適切性が確認されるなど、慎重な対応が図られることとなっている。また、任期のある教員（特任教員、客員教員、助教、兼任教員等）に関しては、「特任教員就業規則」、「客員教員任用基準」、「助教規程」、「非常勤講師就業規則」が制定されている。

前項でも触れたが、人事計画は各学部又は附置研究所などで取りまとめられ、その後所定のプロセスを経て、最終的には学長から理事会に提案され、そこで正式決定される。全学共通科目等の教養教育を担当する教員は学部所属となる訳であるが、その採用を行う場合は、「東松山キャンパス運営委員会」及び所属学部の教授会で事前協議がもたれ、その結果に基づき人事計画が策定されることとなる。一方、実際に採用・昇任が行われる場合は、「教員選考基準」及び各部局内規に基づき選考・審査がなされた後、専任教員は理事会にて、兼任教員は常務審議会にて、それぞれ正式決定される。なお、各学部の教授会は構成員の 2/3 以上の出席をもって成立し、人事案件は出席者の 2/3 以上の同意をもって承認される。

大学院の授業科目を担当する専任教員も学部所属しており、募集・採用・昇進等は学部教授会が担当する。他方、学部所属の専任教員が大学院の授業科目を担当する場合、その資格判定は各研究科の内規に従い、「資格審査委員会」が審議し、その後「研究科委員会」において審議・決定するというプロセスが採られている。

以上の通り、専任教員の人事に関する基準及び手続が設定され、かつ、規程類として整備されており、これらに従って募集・採用・昇任等が行われていると判断される。

6-4 ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点1：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

評価の視点2：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

貴学では、「大東文化大学全学 FD 委員会規程」を定めており、「全学 FD 委員会」が全学レベルでの FD 活動を担っている（資料 6-11）。同委員会は、授業方法の改善等を目的とした研修会をすべての教員を対象として毎年実施している（基礎要件確認シート 18）。また、新任教員には専任教員用と兼任教員用のハンドブックを作成し、専任教員に対しては説明会も行っている（資料 6-18）。

部局レベルに関しては、各学部・研究科の大半に「FD 委員会」が設けられており、それぞれの特徴に応じた FD 活動が展開されている（基礎要件確認シート 18、資料 6-11、6-13）。なお、一部「FD 委員会」を設けていない部局も存在するが、FD 活動は実施されている。

こうした全学及び各部局の FD 活動の内容は、「FD 報告書」として取りまとめられ、貴学のホームページで公表されている（資料 6-13）。同報告書の作成・公表は、貴学の FD 活動に対する真摯な姿勢を示すものであり、授業改善に資する内容も多く含まれている。「今後、実行すべき具体的な課題や行動計画」の項目があり、今後への改善の取り組みが期待できる。

FD 活動への参加率は向上しており、2020 年には 80% となるなど、全学的な関心の高

まりがみられる（基準別データ類 6-4-1）。FD 活動の本来の趣旨からすれば、参加率 100%が理想でありその実現が求められる。

「全学 FD 委員会」は、毎年度「授業評価アンケート」を実施し、その結果を各授業科目の担当者にフィードバックするとともに、記述式のコメントがある場合には、個別に回答を行うことが求められている。また、特筆すべきは、2021 年度から「授業評価アンケート」を①「学生による授業認識アンケート」、②「教員による授業認識アンケート」、③「学生による評価認識アンケート」の 3 種類に分けて実施することになった点である。特に『学生による評価認識アンケート』は、授業を履修した学生が、与えられた評価をどう認識するかを調査することによって、次学期以降の授業運営及び評価の参考にするという初の試みであり、注目される（資料 6-21）。

FD 活動への参加率に関しては、「点検・評価報告書」を確認すると、2018 年度から 2019 年度にかけて一定の落ち込みが見られるものの、全体としては上昇の傾向にある。また、前回の大学評価において一部の研究科にて独自の FD 活動が実施されていない点が指摘されたが、いずれも改善が図られたことが認められる。

一方、既述した「大東文化大学全学 FD 委員会規程」は、数年前まで「全学 FD 委員会」の目的を「教育内容及び技法の質の向上」に限定していたが、その後改定が行われ、研究活動や社会活動等における教員の資質向上を組織的に支援することも目的に加えられた（資料 6-11）。2020 年度は FD 活動の中心が新型コロナウイルス感染症対策のためのオンライン授業対応となったことから、研究活動や社会活動等をめぐる取組みはこれからの課題とされており、一層充実した内容となることが期待される。

教職員の教育研究活動を奨励するための取組みとしては、優れた活動を表彰する「梧桐章」の制度が存在する（資料 6-19）。

2020 年度からは専任教員の振り返りを目的として「大東文化大学教育職員研究活動等報告シート」が用いられるようになっており、各自が必要事項を記入のうえ、所属長に提出することが義務付けられている（資料 6-20）。同シートは、教員個人レベルの質保証に向けた取組みであり、また上記「梧桐章」への推薦に当たっての資料としても利用されることとされる。

以上の通り、全学及び部局の FD 活動は組織的かつ定期的実施されており、その活動内容は充実したものといえる。また、FD 活動への参加状況は概ね上昇傾向にあり、それは教員の意識向上を証するものとも受け取られる。

しかしながら、各種の取組みが「教員の資質向上及び教員組織の改善・向上」につながっているかといえ、それを示す情報は「点検・評価報告書」及び根拠資料に見当たらない。

また、評価の視点 2「教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価及びその結果の活用」に関しては、「点検・評価報告書」に「教育活動、研究活動等の活性化を図るさらなる取組みとして、教員の業績評価をどのように位置づけるかに関しては、今後大学としてどのように進め実施していくのかが課題である」と明確に課題意識を表しており、この点もあってか最後の段落は「お・お・む・ね適切に行われている」と、他所と比べていささか歯切れが悪い。2020 年度より専任教員は「教育職員研究活動等報告シ

ト」を学部長（所属長）へ毎年提出することが義務付けられたので、今後実施されると
思われる。この内容は確認できないが、これら3分野の記述が、教職員の優れた研究
教育活動に対し表彰を行う「学校法人大東文化学園職員研究教育活動顕彰規程（梧桐章）」
へ所属長が推薦する際の資料となることから、教員の教育活動、研究活動、社会活動等
の評価とその結果の活用の一つとなっていくであろう。ただし、シートの項目を確認
すると教育活動や社会貢献活動に関する内容は任意項目であり、表彰制度と連動させ
ることで活性化を図ろうという点は評価されるものの、これをもって上記評価の視点
に対応できているかといえは手薄な感は否めない。継続的な検討が望まれる。

6-5 教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに
改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

教員組織の適切性に関しては、「大東文化大学内部質保証規程」に基づき全学人事委
員会及び各学部・研究科、全学FD委員会、所属する教員がいるセンター及び大学附置
研究所に設置された部局別自己点検・評価委員会による自己点検・評価が毎年実施さ
れている（資料2-1）。具体的には、各部局の教員像・教員組織の編成方針を前提とし
て、大学基準に準拠した項目に従って設けられた評価の視点に照らして適切性を判断
するとともに、長所・特色や問題点を明らかにすることとなっており、この作業には
「点検・評価シート」が利用される（資料2-10）。また、この結果にも「内部質保証委
員会」による検証が加えられ、所見が付されてフィードバックがなされる仕組みが整
えられている。さらに、こうしたプロセスにより見出された問題点や、認証評価等の提
言への対応状況などは、年度末に「内部質保証委員会」の検証を経て学長に提言とし
て示され、これは「学長方針」として「学部長会議」で報告されるとともに、次年度の行
動計画として改善を図るために用いられるようである。そして、こうした改善の具体
的事例としては、「点検・評価報告書」では、既述した「大東文化大学全学FD委員会規
程」の改定や「大東文化大学教育職員研究活動等報告シート」の作成が挙げられてい
る。

以上の通り、教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行う仕組みは、基本的
に整備されており、またその結果に基づく改善・向上に向けた取り組みもなされてい
ることが認められる。「点検・評価報告書」の他所と異なり、具体的な改善事例がピンポ
イントで示されていることからしても、この点の取り組みは概ね良好と見ることもでき
よう。評価の視点1及び2は満足させていると判断できる。

しかしながら、本項目に関して指摘すべき点がない訳ではない。例えば、「点検・評
価シート（A票）」の点検・評価項目(1)(2)(学科レベル)は、下掲表のような形にな
っている。

表3：「点検・評価シート（A票）」点検・評価項目(1)(2)の内容（学科レベル）

点検・評価項目		評価の視点	
6-1	大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。	1	求める教員像として、各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢を方針に明示している。
		2	教員組織の編制方針（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化）
6-2	教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。	1	教員数は各設置基準を満たし、教育研究上必要な規模の教員組織が編成されている。
		2	教員組織は各学位課程の目的を踏まえ、当該学位課程分野の教育と研究の成果を上げるうえで必要な専任教員で編成されている（国際性や男女比率等含む）。
		3	特定の範囲に偏ることのない年齢構成に配慮した教員配置になっている。
		4	教育上主要と認められる授業科目に専任教員（教授又は准教授）を適正に配置している。

（「点検・評価シート（A票）」に基づき作成）

評価の視点に関しては、基本的に「はい」又は「いいえ」で回答する形でシートが取りまとめられており、例外的に6-2の評価の視点2のみは具体的数値の記載が求められる。こうした形式は、毎年点検・評価を行うことに鑑みれば、すみやかに回答できるよう工夫がなされており、肯定的に捉えるべきであろう。また、過去の認証評価でチェックがなされてきた諸点を確認するという点では適当である。

しかし、「求める教員像・教員組織」の実現状況を確認するという観点は入っていない。この点に関しては、「点検・評価報告書」に総点検が課題と述べられているが、毎年度でないにせよ、ある程度定期的に確認を行いつつ、教員組織の編制に関する他の課題も考慮しながら、見直し・改善を図ることが望まれる。

また、2021年度の点検・評価においては、求める教員像と教育組織の編制方針の内容に不備があるという指摘に基づき、それらの見直しを行うこととなっている。教員の国際性、男女比率については、採用時に配慮すると定めているにせよ、大学全体の目標値の定めがないことから、今後検討が進むことを期待する。

《提言》

【長所】

教員の組織編制は、板橋と東松山とキャンパスが二つに分かれていながらも、双方を充実させている。FD活動は近年その参加率を向上させている点が評価できる。

教員の教育活動、研究活動、社会貢献活動の自己評価シートの提出が、義務化したことは評価できる。

また、次の2点は、今後の対応により「長所」となる可能性がある。

第1に、貴学も自認しているが、近年女性教員の比率向上が顕著であり、ジェンダ

ーバランスが近年徐々に好転してきている。とはいえ、この状況は学部間に不均衡が認められ、以下で指摘する通り、教員の性別比率の目標等も設定されていない。また、「点検・評価報告書」には、この点の改善状況が記述されているが、それに意識的・戦略的に取り組んできたという説明はなされていない。方針や目標を設定・提示しつつ、これに基づき改善を図ってきたということが見えてくれば、大学の組織的な取組みとして評価できるだろう。

第2に、2021年度から「学生による評価認識アンケート」は特徴的な試みであり、その結果を踏まえた検討・対応によっては、他大学の参考にもなる取組みとして取り上げるべきである。

【改善提言】

(1) 貴学では教員の教育・研究・大学運営・社会貢献活動の業績評価の仕組みが整備されていない。どんな組織でも構成員には役割がある。その役割をどの程度果たしているか評価し、昇給、昇格、顕彰等に反映していくことは、組織を活性化する基本原則である。貴学においても教育・研究・大学運営・社会貢献の分野ごとに評価項目を設け数値化し、本人及び評価委員会でそれらの業績を総合評価し、それを昇給、昇格、研究費の配分に反映する仕組みを作ることが望まれる。

(2) 専任教員と兼任教員の授業科目担当比率や学生／教員比率、年齢・性別・国籍などのバランスなどに関する目標値や数値指標が設定されていない。また、教授の数に余裕のない学科も散見される。これらはいずれも中長期的な計画を策定し、ある程度時間をかけて改善を図っていかなければならず、それゆえ早期に改善に着手することが望まれる。

(3) FD活動に関しては、近年その進展が著しい点の評価できるが、教育活動、研究活動等の活性化を図るための施策に課題を残しており、今後は「大東文化大学教育職員研究活動等報告シート」の利用状況や有効性を確認しつつ、継続的に検討を行っていくことが望まれる。

(4) 教員組織の適切性については、定期的な点検・評価が行われており、その結果に基づく改善・向上に向けた取組みも確認できるが、「求める教員像・教員組織」ないし「教員組織の編制に関する方針」の実現状況の総点検は課題とされていることから、ある程度定期的に確認を行いつつ、教員組織の編制に関する他の課題も考慮しながら、見直し・改善を図ることが望まれる。

【評定】

[S A B C]

<理由>

規程・規則の整備にとどまらず、その運用面での実効性を確保すべきである。

求める教員像や教員組織の編制方針は明確に定められている。FD活動も進展している。教員評価の整備については今後の課題である。

なお、貴学は、教育研究のみならず、社会貢献でも豊富な実績を有する教員を多数擁している。実際に現在の教員組織が編制されるまでには、様々な取組みがあったはずであり、そこには明文化されていない慣習等もあると思われるが、それらを見える化し、あるいはシステムとして整備することができたならば、内部質保証の観点からも評価することができるように思われる。

第7章 学生支援

1. 現状説明

7-1 学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

加速するグローバル化の現実と課題に対応する新たな貴学の理念を「アジアから世界へ—多文化共生を目指す新しい価値の不断の創造」とし、創立百周年に向けて発揮すべき力と重点目標をまとめた6つのビジョンのなかの1つに「自主・参加・共同による学生生活を支援する」を掲げている（資料1-7【ウェブ】）。具体的には、「修学支援」「生活支援」「進路支援」「課外活動への支援」「学生支援の適切性についての定期的な検証」の5項目からなる「学生支援に関する方針」を定めて、大学ホームページに公表している（資料1-6【ウェブ】）。方針については毎年自己点検・評価の際に「点検・評価シート」に記載して確認のうえ、必要があれば見直しをすることで共有している（資料2-10）。また、共生やダイバーシティ（多様性）の観点から、「障がい学生支援の基本方針」を定めて、大学ホームページに公表している（資料7-7【ウェブ】）。

以上のことから、学生支援に関する方針を適切に明示している、と評価する。

7-2 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備

評価の視点2：学生の修学に関する適切な支援の実施

- ・学生の能力に応じた補習教育、補充教育
- ・正課外教育
- ・留学生等の多様な学生に対する修学支援
- ・障がいのある学生に対する修学支援
- ・成績不振の学生の状況把握と対応
- ・留年者及び休学者の状況把握と対応
- ・退学希望者の状況把握と対応
- ・奨学金その他の経済的支援の整備
- ・授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供

評価の視点3：学生の生活に関する適切な支援の実施

- ・学生の相談に応じる体制の整備
- ・ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備
- ・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

評価の視点4：学生の進路に関する適切な支援の実施

- ・キャリア教育の実施
- ・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備
- ・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施
- ・博士課程における、学識を教授するために必要な能力を培うための機会の設定又は当該機会に関

する情報提供

評価の視点 5：学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施

評価の視点 6：その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

「学生支援に関する方針」に沿った学生支援体制として、学生支援センター、キャリアセンター、教職課程センター、国際交流センター、スポーツ振興センター、地域連携センターの各センターを設置して、連携している（資料 3-12、3-14～18）。

修学に関する支援について、学生の能力に応じた教育として、学部全 20 学科で推薦入学者を対象に入学前教育を実施し、15 学科でプレイスメントテスト等による能力別クラス編成にしている。教育補助員制度により、大学院生が TA (Teaching Assistant) として補習教育・補充教育を行っている学部もあるが、実施していない学部も少なくない（資料 7-6）。そのようななか、COVID-19 下で休止しているが、教員を配置しての学習支援コーナーを図書館に設けている（資料 8-1【ウェブ】の「学習支援コーナー」）。グループディスカッション、ワークショップ、セミナー、勉強会など自主的な学習を促すために、図書館にラーニング・コモンズを設置している（資料 7-9【ウェブ】）。また図書館 PC コーナーや情報実習教室ではパソコンが利用できる環境を整えている（資料 8-11【ウェブ】）。障がいのある学生への支援として、「障がい学生支援の基本方針」に基づき学生支援センターが、受験相談、授業担当教員への配慮依頼文書の発信、ノートテイクなどの有償学生ボランティアの手配、障がい学生や担当教員の相談や支援を担っている（資料 7-7【ウェブ】）。外国人留学生や海外派遣留学生への支援は国際交流センターが担っている（資料 7-18）。外国人留学生への修学支援として、日本人学生によるチューター制度を設け、日本語学習支援を通じ交流を図っている。また、渡航を伴う留学ができなかった学生へは、短期オンライン留学プログラムを提供している（資料 7-19）。成績不振者については、各学部・学科教員による面接を実施し、成績不振理由の確認や学業への取り組みのアドバイス等を行っている。休学・退学希望者についても各学部・学科教員による面接を実施し、さらには保証人への連絡を行っている。退学率の目標値 2.5%以下を超えた学科は、2020 年度では 8 学科あった（大学基礎データ 表 6、資料 7-10）。2021 年からは「授業など困りごとホットライン」を開設して、相談しやすい体制を整えている（資料 7-1【ウェブ】）。

大学独自の経済的支援として、「桐門の翼奨学金」（入学前予約採用型）、授業料減免（大学院、私費外国人留学生）、温故知新報奨金（学業成績優秀者）、給付奨学金（大学院）、特別修学支援金（家計急変対応）、教育ローン利子補給金、学生災害見舞金などを設け、大学ホームページで周知している（大学基礎データ 表 7、資料 5-13【ウェブ】）。大学独自の経済支援はすべて給付型とし、修学専念と意欲向上を期するものとなっている。また、COVID-19 への対応として、2020 年度には大東学生特別支援金として学生に一律 5 万円給付、ノート PC やポケット Wi-Fi の貸与、特別修学支援金の 20 名増枠、修学継続支援事業を実施している（資料 7-20）。そして、2020 年度に引き続き 2021 年度も学費納入の特別延納措置を実施している。2021 年度の支援充実策としては、温故知新報奨金の倍増（10 万円→20 万円）、特別修学支援金の増枠（20 名→30 名）、教育ローン利子補給金の留年者への利用拡大があげられる（資料 7-17）。

生活に関する支援のうち、学生相談室による支援については、2020年度からは、COVID-19への対応として、対面式での相談に加えて電話やオンラインでの相談も開始している。また、学生相談室の利用案内を動画で作成し、大学ホームページから視聴できるようにしている（資料 7-11【ウェブ】）。診療所・保健室による支援についても、オンラインによる健康調査を実施して心身の健康状態を確認し、問題がありそうな学生には看護師が個別に連絡している（資料 7-22、7-23【ウェブ】）。ハラスメントの防止と対応については、大学ホームページ・教員ハンドブック・DB Handbook（学生手帳）でハラスメントの定義を明示して啓発し、相談窓口を案内している（資料 6-18、7-24、8-43）。また、大学ホームページで「部活動の指導における暴力・ハラスメント行為の禁止について（通知）」を運動部指導者宛に掲出して、ハラスメントの防止に努めている。

学生の社会的及び職業的自立に向けた教育（キャリア教育）については、全学共通科目の「キャリアデザインA・B」や学部開設科目のほか、インターンシップ科目を教職課程センターや多くの学部で配置している（資料 4-1、4-58、4-59、4-60、4-67）。

キャリアセンターによる進路支援として、1年生に「キャリアサポートブック」を配布し、低学年からキャリアセンターの活用促進、4年生までのサポートスケジュールやキャリア形成に役立つ授業の紹介などを行っている（資料 7-13）。就職活動が本格化する3年生全員に、就職活動の基本スケジュール、利用案内、自己分析の仕方などを記載した「就職活動手帳」を配布している（資料 7-14）。キャリアアドバイザーと事務職員が連携し、学生の相談希望に対し、個別面談や面接練習などを行っている。外国人留学生に対しては、大学の支援以外に、東京外国人雇用サービスセンター、グローバルリーダーなど各機関と連携して支援をしている（資料 7-29）。障がいのある学生に対しては、個別相談中心の支援をしている（資料 7-30）。就職活動に役立つ資格や公務員試験対策講座のほか、企業へ入社後も活用できる資格や技能の習得を目指し、各種のダブルスクール講座を開講している（資料 7-31）。卒業生からの相談も受け付けていて、個別に相談対応をしている。また、既卒者への求人情報を、「求人検索 NAVI」を開放し提供できる体制を整えている（資料 7-32）。大学院生に対しては、キャリアセンターが大学院事務室や国際交流センターとも連携しながら、学部生と同様の進路支援をしている。

教職課程センターによる進路支援として、入学時から年間を通し必要な進路支援に関する指導・ガイダンス等の行事を実施している。2020年度はガイダンス等もオンライン開催としたが、開催方法や資料提供などを工夫し、内容の質を落とさないようにしている（資料 7-33）。教職セミナーについては、専門指導員による小論文の指導や面接練習、教科専門の兼任教員による教員採用試験の問題演習などを行っている。専門指導員は個別相談にも対応している。2020年度からは卒業生支援交流会（オンライン）を実施し、全国各地の卒業生サポートとネットワーク構築に取り組んでいる（資料 7-34【ウェブ】）。2021年度からは、従来ボランティアとして実施していた「彩の国子ども若者支援」「板橋区小中学校での体験活動」などを、内容の質を高めるためにインターンシップとしてカリキュラム化している。教養を深めまた就職支援につながる教員

養成コロキウムも開催している（資料 7-35【ウェブ】）。

正課外活動への支援として、新入生歓迎特別実行委員会主催の新入生の歓迎を兼ねた勧誘会について、学生支援センターとスポーツ振興センターが支援している。文化祭については、大東祭実行委員会（学生団体）・学生支援課・管理課による三者合同会議を開催し、その支援に努めている。

学生へのボランティア活動への支援として、地域連携センターでは、学生が希望するボランティアの分野を登録することにより、その情報を配信し、学生へのアドバイスやネットワーク構築に努めている（資料 7-15【ウェブ】）。また、学生支援センターでは、障がいのある学生への支援（ノートテイクなど）を行う有償学生ボランティアの手配と支援に努めている（資料 7-7【ウェブ】）。これらのボランティア活動や障がい学生支援については、DB Handbook(学生手帳)に記載されている（資料 8-43【ウェブ】）。

学生の要望については、これまでも学生生活調査の自由記述によりある程度の把握はできてきたと思われる（資料 1-22）。ただし、「点検・評価報告書」では、「学生による自由記述が十分に各学部・学科にフィードバックされ、当該の事柄の改善に活かされてきたとまではいえない」との指摘もある。そのことに対して、2021年に学生支援センター運営委員会の下に設置された「学生行動／認識可視化部会」の検討結果を受けて、結果がより活用しやすい調査となることが期待されるとあるので、学生の要望が十分に吸い上げられることを期待したい。

以上のことから、学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は適切に整備され、また学生支援は適切に行われている、と評価する。

7-3 学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上へ向けた取り組み

学生支援センターでは、大学への満足度や学習・生活状況等の実態を把握することを目的とした学生生活調査を実施し、その結果を大学生生活・教育等の質向上や環境整備、学生支援の向上のために活用している（資料 1-22、1-22【ウェブ】）。

大東文化大学内部質保証規程に基づき、学生支援について毎年、各学部・研究科、各センター、総務部に置かれた部局別自己点検・評価を実施している（資料 2-1）。その際、「学生支援に関する基本方針」を踏まえ、学生支援の適切性について、現状説明、長所・特色、問題点に関する根拠資料を明示した「点検・評価シート（A票）」及び改善に取り組むための「目標シート（B票）」を作成している（資料 2-10、2-11）。各部局の「点検・評価シート」は内部質保証委員会による点検・評価を受け、所見（助言、改善指示など）を付されて各部局にフィードバックされる。内部質保証委員会は、自己点検・評価結果の問題点などの検証を行い、改善提言として学長へ提出する。この提言をもとに学長は学長方針として大学評議会へ報告し、次年度の改善計画として改善に繋げることを記述し、内部質保証として組織レベルでの恒常的保証を担保している。

なお、提出された「点検・評価シート（A票）」によると、事情により期限内に提出

されなかったため、内部質保証委員会の所見がない部局が7か所ある（資料 2-10）。また所見がある部局でも「添付資料が確認できない」「具体的内容が確認できない」等の記載が散見されており、点検・評価に対する信憑性が欠けることになるので、このようなことがないよう留意して欲しい。

以上のことから、根拠資料の一部に不適切なところもあるが、全体として学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っている、と評価する。

＜提言＞

【長所】

学生支援を行う体制として、学生の修学支援・生活支援を担う学生支援センター、進路支援を行うキャリアセンター及び教職課程センター、留学生への支援を担う国際交流センター、課外スポーツ活動を支援するスポーツ振興センター、社会連携・社会貢献を担う地域連携センターが設置され、充実していて、評価できる。ただし、2016年度認証評価での概評「学生支援に関わる事業の適切性の検証については、学生支援センターを中心に事業別に各センター等において行われるが、全学的な検証体制の整備が望まれる」について、全学的な検証がなされていればそれでよいのであるが、なされていないのなら、検証されることを期待する。

学生支援センターのもと、板橋・東松山の各キャンパスに、学生支援課、診療所・保健室、学生相談室、障がい学生支援分室が配置されているので、これらの部局が連携することが容易になっている（資料 1-13【ウェブ】）。また、どこに相談したらよいか分からない学生には学生相談室に相談するように呼びかけているほか、大学ホームページでも「困った時／ヘルプが欲しい時」が掲示され、相談しやすい支援体制を整えていることは、評価できる（資料 7-1【ウェブ】、7-12、7-21）。

大学独自の奨学金制度も充実していて、評価できる（資料 4-35）。桐門の翼奨学金は成績優秀な学生に授業料を減免するもので、優秀な学生を集め、学習意欲を継続する動機づけとなっている。温故知新報奨金は、各学部・学科で最も学業成績が優秀である者に与えられるもので、上位層の学生の動機づけとなっている。

コロナ禍により（COVID-19 下で）、学生支援の需要が増えるなか、オンラインを駆使しながら学修の質が低下しないよう、大学全体で取り組んでいる点や、オンライン授業の受講環境を整えるための費用の一部を補助する大東学生特別支援金も、多くの学生に利用されている点は評価できる（資料 7-20）。

また、コロナ禍で支援を求める学生に関する取り組みとして、学部・学科・研究科に於いて、オンライン支援以外の支援について創意工夫されている点も高く評価できる、学生支援に関する各学部の優れた取り組みとして、内部質保証委員会の「点検・評価シート（A票）」の所見に特筆された事例には、以下がある（資料 2-10）。

《社会学科》学科として補習・補充教育を行うのではなく、現場の各教員がコロナ禍で良質の通常授業を実施できるような体制を敷くことで、結果として学生への効果的な学習支援を行っている点で、社会学部の活動は大いに評価できる。

《経済学専攻》演習成果発表会やランチタイムセミナーはとても興味深いアイデアである。とくにランチタイムセミナーは、大学院生に研究の刺激を与える効果がとても大きいことが想像される。教員も学生も忙しくて長い時間がとりにくいため、ランチタイムということなのかもしれないが、興がのれば時間制限なく議論をつづける懇談会なども時には有効だと考えられる。いずれにせよ、他の部局の参考ともなりうると思われ、高く評価できる。

《キャリアセンター》キャリアセンターの組織としての学生支援に向けてのフットワークの軽さ、そして学生の現状を把握し、要望に積極的に即座に応える本センターの姿勢は、特筆に値するものであり、NHKの「おはよう日本」で取り上げられたことも頷ける。説明会のような形態のもののみならず、同時双方向の形で学生からの質問にも受け答えられる面談形式の支援も精力的に行ってきたことは、職員の相談件数を見れば明白である（資料 7-23）。また、留学生、障がいを抱える学生への支援も手厚く行っていることは評価できる。

《国際交流センター》COVID-19 への対応・対策として、入国できない学生のサポートを海外事務所と連携して行われたことは高く評価できる。

【改善提言】

学生生活調査の回収率が 43.1%と半数を下回り、学生の意見を十分に聞き取った妥当性のあるものとは言い難く、回収率を高める必要性を感じる（資料 1-22）。例年は新年度ガイダンスで配布しその場で回収しているため回収率が高いが、2020 年度は Google フォームを用いたウェブ調査により、回答・提出漏れが目立った結果ではないかと推測されるが、コロナ禍ゆえ、学生の状況や意見を十分把握するためにも、リマインドやインセンティブを設けるなどの工夫をされてはどうだろうか。

学生相談室利用状況によると、「学業」の他「家族関係」「進路・進学・就職」等、様々な悩みを抱える学生も多くみられ、なかには「家庭環境が複雑かつ障害をもつ可能性のある学生による生活リズムの乱れに関する相談」のように、複合的な課題を持つ学生も少なくないのではと推測される（資料 7-21）。また貴学の「学生支援に関する方針」に記述された多様な学生に対する支援体制にあたり、部署・キャンパス・学内外での連携など多方面からの包括的な支援体制が必要不可欠だと考える。そのためにまず、適切な各評価はもちろん、学生の生の声をより細かく分析することが近道ではないだろうか。具体例として、学生生活調査のアンケート項目の見直し及び細分化である。例えば包括的な支援の視点より「悩み調査」の相談者を単一選択から複数選択に変更することや、「Q 2 3 前期中の大学の対応はどうでしたか」の総計で「どちらとも言えない」以下の回答（計 67.5%）や、「Q 2 6 あなたは大学生生活に総じてどの程度満足していますか」の「普通」以下の回答（計 61.5%）に対する追加の質問を設けるなど、学生の負担は多少増えるが、学生の声を十分引き出せるようアンケートの見直しを行うことで、支援体制の強化を図り、結果的に学生生活の充実度が向上していくことを期待したい。

退学率に関して、前年度より改善され、2%に抑えられていることは評価できるが、

その要因及び退学者の理由も聞き取り分析できると、より具体的な対策が取れるのではないだろうか（資料 7-10）。その際、2018 年度卒業時アンケートでは、「大東文化大学で学んでよかったか」の問いに対し、「とてもよかった」「まあまあよかった」が 95.5% なので、休学・退学の理由を十分に明らかにするとともに、対策の検討を期待する。

なお、2019 年度外部評価委員会報告書の指摘である「貴学の課題は、取り組みの意味や方策（あるいは困難性も含めて）が、いつ・どのような場で、誰に対して共有されるのか、というシステムが十分に機能していない点である」について、その後、検討されていればそれでよいのであるが、検討されていないのなら、検討されることを期待したい。

【評定】

[S A B C]

<理由>

学生支援の体制は概ね整備されてきていると思われる。また、各部局の支援に対する真摯な姿勢も見受けられ、今後の改善も期待できるため。

第8章 教育研究等環境

1. 現状説明

8-1 学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

貴学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針については、「大東文化大学基準別基本方針」のうちの「教育研究等環境に関する方針」に定められている。その方針には、教育研究上の目的を達成するために、教育環境、研究環境、生活環境についてハードとソフト両面で環境整備を進めること、併せて地域社会と共生するキャンパスづくりを行うことを掲げ、さらにこの方針は大学ホームページで公表している（資料 1-6【ウェブ】）。また、「大東文化大学 将来ビジョンと基本方針」（2019年総合企画室発行）に掲載し、ポータルサイト（DBポータル）で教職員が閲覧でき、学内で共有されている。

これらの方針は、創立100周年に向けた将来基本計画「DAITO VISION 2023」に示されるビジョンを実現するための具体的施策の一つ「人権と自由を尊重し、公正な大学運営を行い、社会に信頼される組織となる」にある「大東学士力のめざすところが『良き職業人』、『良き市民』の育成にあるならば、本学は、学生自身が将来の自分たちの職場をより良く改善できるという信念と、社会の課題を解決していくことのできる市民の力を育む環境を整えなければならない」という宣言によって再確認されている（資料 1-7【ウェブ】）。

以上のことから、教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示している、と評価する。

8-2 教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点1：施設、設備等の整備及び管理

- ・ ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備
- ・ 施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- ・ バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備
- ・ 学生の自主的な学習を促進するための環境整備

評価の視点2：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

「教育研究等環境に関する方針」には、「教育研究上の目的を達成するために、大学設置基準を遵守しつつ、高等教育機関にふさわしい教育研究等の環境整備を行う」とあり、それに沿った施設、設備等の整備及び管理がなされている（資料 1-6【ウェブ】）。学生が所属する板橋キャンパスと東松山キャンパスを合わせた校地面積は 116,302.14 m²、校舎面積は 115,084.81 m² であり、大学設置基準（校地面積 113,000.00 m²、51,169.30 m²）を満たしている（大学基礎データ 表 1）。運動場等の教育研究活動に必要な施設・設備も、板橋キャンパスと東松山キャンパスに整備されている。

ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品の整備については、①ネットワークサービス、②情報機器及び授業拠点サービス、③授業支援サービス、そして④それらを快適に安全に利用できるセキュリティ対策という観点で整備が進められている。①ネットワークサービスについては、無線 LAN のアクセスポイントの増強が図られ、建物内の全域で利用が可能となっている。2020 年度の COVID-19 への対応として、PC330 台と WiFi ルーター400 台の無償貸し出しを行い、学生のオンライン講義受講をサポートしている。②情報機器及び授業拠点サービスについては、VHS/DVD・プロジェクター・スクリーン・LAN 端子は大半の教室に設置されている。ハイブリッド型授業に対応できる教室も両キャンパスともに一定数設置する予定であるが、これについては早急な対応が望まれる。③授業支援サービスについては、学籍・履修情報を管理する教学システム（Campusmate-J）とポータルシステム（DB ポータル）を稼働させている（資料 4-5【ウェブ】）。DB ポータルでは、学生からは電子シラバス閲覧、Web 履修登録、時間割、休講情報照会などの入力を可能とし、教員からはシラバス入力、成績入力、出欠管理システムの利用などのサービスが可能となっている。2018 年度からはラーニングマネジメントシステム（LMS）として manaba 及びスマートフォンサービス respon を全学的に導入して、授業支援の向上を図っている（資料 4-5【ウェブ】）。④セキュリティ対策については、「大東文化学園情報セキュリティポリシー」に基づき進められ、ポリシーは教職員に周知されている（資料 8-12【ウェブ】）。教育系と事務系とに厳格に分割する、ネットワークインフラストラクチャーに基づいたセキュリティの確保をするとともに、事務職員間の情報共有と迅速な業務遂行を目的とした、公衆回線による常時インターネット接続可能な iPad を配布し、情報共有ツールとして LINEWORKS を導入している（資料 8-13【ウェブ】）。

情報倫理教育については、学生に対する情報セキュリティ教育や情報化社会に関する留意点等を含めた情報倫理デジタルビデオ小品集が公開され、教育啓蒙活動に取り組んでいる（資料 8-15【ウェブ】）。また、「教育研究等環境に関する方針」にある「情報化の進展にあわせた教職員及び学生の情報倫理を確立する」ため、教職員及び学生に e ラーニング教材「INFOSS 情報倫理」が提供されている（資料 8-11【ウェブ】）。

施設・設備等の維持及び管理については、教育研究環境に関する修繕方針を定め、修繕計画に沿って施設、設備等を整備し、管理している（資料 1-6【ウェブ】、8-7）。安全管理体制については、板橋キャンパスは管理部管理課、東松山キャンパスは東松山事務部管理課が責任主体となっている。校舎を利用する教職員、学生などの安全の確保と快適な環境を促進するため、関係法令（警備業法、水道法、学校保健安全法、建築物における衛生的環境の確保に関する法律など）を遵守して、進めている。防災訓練については、板橋キャンパスでは教職員と学生参加によって毎年行われているが、東松山キャンパスでは、2021 年度に事務職員による訓練が実施されている（資料 8-9）。同キャンパスにおいても、教職員の参加による訓練が望まれるところである。

バリアフリーへの対応については、板橋キャンパスは、自動扉、スロープの注意喚起、点字ブロック、手すり、だれでもトイレの設置がされている（資料 8-17）。東松山キャンパスについても、スロープの設置や段差の改善などバリアフリー化を進めてい

る。身体に障害を持つ学生が不便のないように今後さらに改善が望まれる。

利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備については、板橋キャンパスでは、それに配慮した食堂・売店等の福利厚生施設や部室などが配置されている（資料 8-18【ウェブ】）。また、学生の交流・談話スペースなども設置されている。東松山キャンパスでは、第 3 期整備事業により福利厚生施設の充実や授業外の時間を快適に過ごすアメニティ施設の拡充などを行っている（資料 8-19【ウェブ】）。食堂については業者の撤退もあり、今後の整備が望まれるが、時期は未定となっている。

学生の自主的な学習を促進するための環境整備については、授業、レポートの課題報告、研究報告の作成等で自由に幅広く利用できる共用パソコンとして、板橋キャンパスに計 360 台、東松山キャンパスに計 790 台が設置されている。アクティブ・ラーニング教室については、東松山キャンパスでは 3 教室が整備され、板橋キャンパスでも新設する予定となっている（資料 8-16【ウェブ】）。両キャンパスでさらに拡充されることが望まれる。

以上のことから、必要な校地及び校舎を有し、教育研究活動に必要な施設及び設備を整備している、と評価する。

8-3 図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

評価の視点 1：図書資料の整備と図書利用環境の整備

- ・ 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備
- ・ 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備
- ・ 学術情報へのアクセスに関する対応
- ・ 学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備

評価の視点 2：図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

板橋、東松山両キャンパスにそれぞれ図書館が設置されている（資料 8-1【ウェブ】、8-18【ウェブ】、8-19【ウェブ】）。大学全体の蔵書数は、和書 1,232,097 冊、洋書 363,189 冊、雑誌 10,725 タイトル（和雑誌 8,169、洋雑誌 2,556）である（資料 8-1 II 1、II 2）。また 33 サイトのオンラインデータベースと、70,893 タイトルの電子ジャーナルが利用可能である（資料 8-1 II 2）。

国立情報学研究所（NII）の提供する目録所在情報サービス（NACSIS-CAT/ILL）を通じ、他図書館との文献複写、現物貸借などのネットワークシステムに参加している（資料 8-1 II 3）。他大学、他機関との認証連携を行う学術認証フェデレーションに 2019 年に参加している。

学術研究論文等の機関リポジトリへの登録は 2020 年 3 月時点で 4,169 件である。なお、2020 年度は紀要類 250 論文、博士学位論文 5 論文を登録した。2020 年度の機関リポジトリのアクセス数は 72,716 回、ダウンロード数は 83,554 回となっている。（資料 8-1 II 2）。蔵書検索サービス OPAC により、学内から Web 上で図書館蔵書、電子ジャーナル、電子データベースの検索閲覧等が可能である。学外からは学園総合情報センターが管理する VPN 接続を使って外部データベースの利用が可能である。学内からの学

術情報へのアクセス環境として、OPAC用21、情報検索性223の端末が設置されている（資料8-1 II5）。

板橋中央図書館では、館内に閲覧室、個室閲覧室、ラーニング・コモンズ、グループ学習室、視聴覚コーナー、ガイダンスコーナーに713座席を確保している。開館時間は平日9:00～20:30、土曜日9:00～16:30であり、2020年度の年間開館日数は195日であり、利用者数は8,560名であった（資料8-1 II3）。東松山60周年記念図書館では、館内に閲覧室、個室閲覧室、新聞閲覧コーナー、ラーニング・コモンズ、グループ学習室、視聴覚室、AVホール、ガイダンス室等に1,046座席を確保している。開館時間は平日9:00～20:30、土曜日9:00～16:30であり、2020年度の年間開館日数は186日であり、利用者数は5,124名であった。2020年度の開館日数と利用者数は、COVID-19の影響により両図書館とも大きく減少している（資料8-1 II6）。なお、2016年度と2019年度との比較では、入館者については両図書館とも増加していないが、貸出者数（延数／実数）では東松山60周年記念図書館で増加しているのが特徴的である。利用状況に関する分析が期待される場所である。

職員については、板橋中央図書館23名のうち、司書、司書補有資格者は17名、東松山60周年記念図書館21名のうち、司書、司書補有資格者は12名であり、両館に1名ずつ情報システム担当者を配置している（資料8-1 I3）。

以上のことから、図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備え、適切に機能している、と評価する。

なお、COVID-19への対策のため、ラーニング・コモンズ、グループ学習室、学習支援コーナーは閉鎖され、図書館ガイダンスも中止されたが、1・2年生対象には、ホームページからの質問フォームや電話によるレファレンスサービスを行ない、図書館紹介、基本データベースの使い方などを動画配信している（資料8-1 I）。コロナによる制限があるなかで、少しでもサービスの促進を図ろうという姿勢がみられる。

8-4 教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点1：研究活動を促進させるための条件の整備

- ・大学としての研究に対する基本的な考えの明示
- ・研究費の適切な支給
- ・外部資金獲得のための支援
- ・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間保障等
- ・ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）等の教育研究活動を支援する体制

研究に対する基本的な考えは、将来基本計画「DAITO VISION 2023」の6つのビジョンの1つとして「『開かれた知の共同体』をつくり大東らしい高度な研究を創造する」と明示されている（資料1-7【ウェブ】）。その内容は、①個人の自由な研究活動を発展させると同時に、「知の共同体」としての機能を充実する、②基礎研究を重視すると共に、地域や社会の要請に基づくプロジェクトを展開する、③研究所体制を再編成し、学際的でダイナミックな研究を発信する、④大学院を再編成し、「大東文化」らし

い教育と研究を充実させる、となっている。

個人で行う学術研究の助成を目的として、専任教員・特任教員（助手を除く）に年額 40 万円、助手・助教に年額 28 万円、特任助手に年額 20 万円の一般研究費が支給されている（資料 8-23）。さらに、大学独自の競争的資金として、特別研究費制度が設けられている（資料 8-22）

研究活動を支援する組織として、研究支援に関する業務を一元化し、科研費等の外部資金獲得のための支援を含め、効率的かつ利便性のある全学的な研究支援を行う研究推進室を 2019 年に発足させている（資料 8-29）。研究推進室では 2020 年度より外部の専門業者に委託し、研究コーディネータ相談窓口を開設している（資料 8-30）。また、共同研究活動支援の一環として、官公庁、自治体、民間企業及び他大学との研究機関等との共同研究を推進するため、「大東文化大学共同研究及び受託研究に関する取扱要領」を定めていることに加え、2020 年度に研究活動の成果から発生した発明などの知的財産権の取り扱いを定めた大東文化大学職務発明取扱規程を制定している（資料 8-31、8-47）。

研究室については、専任教員、特任教員、助教は 1 人 1 部屋ずつ確保されている（大学基礎データ 表 1）。健康科学科、看護学科の助手、特任助手、助教については共同研究室となっている。専任教員が学術研究に専念することを目的として、国内研究員制度、海外派遣制度が整備されており、特別研究期間制度（サバティカル）も設けられている（資料 8-24、8-25、8-26）。さらに教員の研究時間を確保するために授業時間の上限を定めている。

教育研究活動を支援する体制としては、大東文化大学教育補助員規程（1993 年度制定）により、学部・学科及び研究科に置くことのできる TA の職務・資格等を定めている（資料 7-6）。また、大東文化大学研究補助員規程（1990 年制定）により、学科の業務に従事するとともに、所属教員の教育・研究を補佐することを目的として、研究補助員を置いている（資料 8-28）。

以上のことから、教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っている、と評価する。

8-5 研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価の視点 1：研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・ 規程の整備
- ・ 教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供（コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施等）
- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

研究活動に携わる者が遵守すべき行動規範と指針については、「大東文化大学学術研究行動憲章」（2008 年度制定）及び「大東文化大学研究者の行動規範」（2021 年度改正）に定めている（資料 8-4、8-6）。問題が生じた場合の調査及び措置を講ずることを目的として、研究倫理委員会が設置されている（資料 8-6）。学術研究行動憲章については、教員ハンドブックに掲載し、周知を図っている（資料 6-18）。

研究活動での不正行為の防止と、不正行為が発生した際の取扱いについては、「大東文化大学研究活動の不正行為に関する規程」に定められている（資料 8-2）。公的機関等より交付される研究費の適正な運営・管理体制については、「大東文化大学公的研究費の適正管理に関する規程」及び「大東文化大学公的研究費の支出管理に関する取扱要領」に定めている（資料 8-3、8-32、8-33）。また、不正行為や不正使用が認定された場合の手続きについても、「大東文化学園職員懲戒規程」「大東文化学園職員の懲戒処分に関する指針（ガイドライン）」に定めている（資料 8-34、8-35）。そして、研究費ハンドブックに「研究活動における不正行為の防止、研究費の不正使用の防止」について掲載し、周知を図っている（資料 8-42）。

研究倫理を遵守した研究活動を推進するために、コンプライアンス推進会議において、学内構成員向けの研究倫理研修を開催している（資料 8-40）。学長、副学長、学務局長、学部長、学科主任、センター・研究所の所長、事務長に対して、公正研究推進協会（APRIN）の研究倫理 e ラーニング（管理者コース）受講を義務付けている（資料 8-41）。科研費を受け入れている教員に対しては、APRIN の研究倫理 e ラーニング（研究者コース）、全専任・特任教員に対しては、研究倫理 e ラーニング（教員必修コース）受講を義務付けている。学生には、DB Handbook（学生手帳）に研究倫理ガイドラインを掲載するとともに、大学院生に対しては APRIN の研究倫理 e ラーニング（院生コース）受講を義務付けている（資料 8-43【ウェブ】）。

研究活動の倫理審査機関は体系的に整備されている。動物実験については動物実験委員会で、人を対象とする医学系研究については「人を対象とする生命科学・医学系研究倫理審査委員会」で審議を行っている（資料 8-6）。2020 年度には、「人文社会科学系研究に関する倫理審査委員会」及び「遺伝子組換え実験委員会」を設置し、2021 年度には、安全保障輸出管理委員会を設置している（資料 8-6、8-36）。利益相反に関する事項については、利益相反委員会で取り扱っている（資料 8-37、8-38）。また、利益相反の観点からも兼業の基準を明確化している（資料 8-39）。

以上のことから、研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応している、と評価する。

8-6 教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

教育研究等環境の適切性について、施設、設備、ネットワーク環境や情報化等に関することは、管理部管理課、東松山管理課、学園総合情報センター、総務部、図書館等で毎年点検・評価を実施している。教育研究活動を支援する環境や制度に関しては研究推進室、学務部及び学務局長が点検・評価を行っている。それらの結果は、各部署の「点検・評価シート」により確認することができる（資料 2-10）。

評価結果は、年度末に内部質保証委員会の検証を経て学長へ提言として提出され、この提言を基に学長方針（改善方針）として学部長会議で大学全体の現状として報告

され、次年度の行動計画として示され、改善に繋がられている。このように、内部質保証として組織レベルでの恒常的保証を担保し、PDCA サイクルが機能するためのシステムは構築されている。

以上のことから、教育研究等環境の適切性に関する点検・評価は、定期的を実施し、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っている、と評価する。

《提言》

【長所】

COVID-19 により増加したオンライン授業への対応として、無線 LAN 設備を強化したことや、パソコンと Wi-Fi ルーターの無償貸し出しを行ったことは、評価できる。また、学外から学内リソースにアクセスする学生へのサポートとして、FAQ（よくある質問）を整備するなど、学生のオンライン講義受講をサポートしたことも、特筆できる（資料 8-11【ウェブ】）。

授業支援サービスの 2020 年度の manaba の利用状況について、COVID-19 のなかオンライン授業講義が中心となったことが主たる理由だとしても、コース利用割合が 80%を超え、利用教員割合も 90%を超えて、ラーニングマネジメントシステム(LMS)のインフラとして、manaba を定着させたことは、評価できる（資料 4-5【ウェブ】）。

研究支援の一環として、研究推進室が科研費等外部資金獲得支援などの研究支援を一元的にしたことも、特筆できる。

研究倫理の審査機関として、人文社会分野や遺伝子組み換え実験を審査する委員会が、それぞれ新たに設置され、研究倫理審査の体制の体系化された点が評価できる。

板橋キャンパスにおいては、中央棟図書館や体育館・厚生棟の一部に芝生のスペースを設け緑化することで、熱を吸収するヒートアイランド対策をとっていることや、CO₂ 排出抑制に貢献している。また、3号館では屋根に風力発電装置と太陽光パネルを設置し、再生可能エネルギーの利用に努めている（資料 1-7【ウェブ】の「エコキャンパス」）。明るく生き生きとした学園生活と地球環境への負荷の低減を追求する、人と環境にやさしい都市型キャンパスとして、評価できる。

東松山キャンパスにおいては、丘陵地の造成地であるにもかかわらず、大規模な盛り土をせず地盤の安定した切り土部分に建造物を造り、キャンパスプラザも地盤の安定した斜面を利用して、地盤災害に備えた造りとなっている。また、水害が頻発してきた九十九川流域にある調整池についても、2019 年台風時の九十九川堤防決壊の主因が越水といわれているので、調整池の上流域が狭いのでその効果は限定的であるものの、水位上昇を軽減し、減災面でも役立った可能性が高い（資料 8-19【ウェブ】）。このような防災・減災に配慮されたキャンパスは、特筆できる。

【改善提言】

東松山キャンパスでは、第 3 期整備事業により福利厚生施設の充実や授業外の時間を快適に過ごすアメニティ施設の拡充が行われているが、食堂は学生や教職員が快適に過ごすうえで大変重要であるので、指摘されている通り、早急に整備されることが

望まれる。

緑山キャンパス（東松山市旧緑山小学校跡地）については、スポーツ施設としての利用を中心に、地域連携の拠点として地域交流や地域貢献（健康相談、オープンカレッジなど）を行うことを目的として、地域住民に開かれたキャンパスとして整備計画を進めている（資料 8-48）。2020 年度は中断したようであるが、「東松山キャンパスで活動している運動部において利用時間の制限、狭隘による危険性が大きな課題となっている」との指摘もあり、2021 年度の行動計画には「引き続き検討を進める」とあるので、整備計画の進捗に期待したい（資料 1-17）。

学生の自主的な学習の促進や図書館利用の促進のために種々の環境整備がなされているが、両キャンパスにおいてアクティブ・ラーニング教室をさらに拡充することが望まれる。

学生や教職員に対する情報倫理教育については、さらに取り組みが進められることを期待する。

新型コロナウイルス感染拡大が一段落した場合、東松山キャンパスにおいても、防災・減災への対策の一つとして、学生や教職員などすべてが参画した防災訓練が望まれる。

2019 年度の外部評価委員会報告書では、「教育研究活動を支援する環境、条件が整備されていると思いますか」という問いに対して「いいえ」と回答した専任教職員の割合は 62.7%、専任事務職員 67.1%と、その充足度の低さが指摘されていた。2019 年に発足した研究推進室などにより改善されたかどうか、検証されることを期待したい。

【評定】

[S A B C]

<理由>

教育研究環境の整備の方針が明確に規定されており、それに従って整備が進められている。

第9章 社会連携・社会貢献

1. 現状説明

9-1 大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

新たな大学の理念を「アジアから世界へ—多文化共生を目指す新しい価値の不断の創造」とし、創立百周年に向けて発揮すべき力と重点目標をまとめた6つのヴィジョンのなかの1つに「『学術の中心』として地域と連携・共同し、社会の発展に貢献する」が掲げられ、大学ホームページで公表している（資料1-7【ウェブ】）。さらに、地域交流・社会貢献活動を推進し、「知の拠点」として地域社会から信頼される大学となるために、「社会連携・社会貢献に関する方針」を定め、大学ホームページで公表している（資料1-6【ウェブ】）。

社会連携・社会貢献に関する事業については、地域連携センターが中心的役割を担っており、関係部局との情報共有や、実態調査を通じて、学内での実態把握や課題解決に努めている（資料9-6）。

以上のことから、大学の教育研究成果を社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を適切に明示している、と評価する。

9-2 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価の視点1：学外組織との適切な連携体制

評価の視点2：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

評価の視点3：地域交流、国際交流事業への参加

学外組織との連携体制について、貴学では地域連携センターを設置しており、社会連携・社会貢献事業の中心的な役割を担っている（資料3-18、7-15【ウェブ】）。また、教育研究の分野に関しても、全学的な地域連携事業の推進に取り組んでいる。代表的な事業として2点示す。

① 自治体との連携

キャンパス所在地をはじめ、近隣などの9自治体と地域連携に関する包括協定を締結しており、市民大学や審議会への教職員派遣、地元のイベントへの学生の派遣、共同研究、子ども大学の開校、小中学生の大学体験の受け入れなど多岐にわたり、連携事業を実施している（資料7-36）。2020年度には、キャンパス所在地の板橋区とは8、東松山市とは20の連携事業を実施している。

② TJUP（埼玉東上地域大学教育プラットフォーム）との連携

埼玉県の東武東上線沿線及び西武線沿線の大学・短期大学、自治体、企業が連携するプラットフォームへ加盟し、構成団体が一体となって「地元で生まれ、地元で育ち、地元で生きていく若い世代への支援」というヴィジョンのもと、「多様な高等教育」「生活しやすい地域づくり」「地域産業の活性化」を掲げ、地域活性化に取り組んで

いる（資料 9-8【ウェブ】）。2020 年度には、8 つの連携事業を実施している。

地域社会との教育研究活動としては、自治体と連携して実施している PBL（課題解決型学習）や共同研究、学生のボランティア活動の推進事業などがある。具体的には、東日本大震災で大きな被害に見舞われた宮城県東松島市が抱える課題に対して、2016 年度より PBL による復興応援として、学生が事前学習及び夏休みの現地実習を通して得られた成果を市長へ提言するという取り組みを継続的に行っている（資料 9-1、9-2、9-3）。キャンパス所在地の板橋区とは、地域社会の様々な課題への解決策を共同研究している地域デザインフォーラムを、2000 年度から実施している。研究成果については、区への提言、ブックレットの刊行及び大学ホームページに掲載し、社会へ公表している（資料 7-15【ウェブ】）。また、地域連携センターがボランティアセンターの役割を担い、学生と地域の交流における需要と供給をマッチングさせることを目的として、D-VOIS（Daito Volunteer Information System）を 2020 年度に立ち上げている（資料 7-15【ウェブ】）。約 380 名の登録があり、2020 年度には地元の東松山市での清掃活動を行っている（資料 9-10）。

国際交流分野では、貴学の海外協力校から来日中の交流学生と地域の人々との交流が活発に行われている。2019 年度の事業として、東武鉄道との交流会や板橋区教育委員会生涯学習課による英語村（海外生活疑似体験）事業への参加、埼玉県ときがわ町の中学校や板橋区の小学校への訪問などが行われている。

地域連携センターでは生涯学習講座（オープンカレッジ）を開講している。2019 年度は 114 講座に 1,721 名受講したが、2020 年度は、COVID-19 下のもと感染症対策をとり、36 講座に規模を縮小して 429 名の受講者を迎えている（資料 9-11）。COVID-19 下においても大学の生涯学習講座の需要が高いことがわかる。

以上のことから、社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、取り組みを実施し、教育研究成果を適切に社会に還元している、と評価する。

9-3 社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

地域連携センターでは、全学的観点から社会連携・社会貢献などへの取り組み及び教育研究成果の社会還元に関する現状を把握するため、2018 年度より社会連携・社会貢献活動実態調査を実施し、報告書「地域連携事業の取り組み」をまとめている（資料 9-6）。

大東文化大学内部質保証規程に基づき、毎年部局別自己点検・評価委員会として、各学部選出委員、センター所長、事務長にて構成される地域連携センター運営委員会が根拠資料「点検・評価シート」をもとに点検・評価をしている（資料 2-1、2-10）。点検・評価結果には、内部質保証委員会からの所見が付されて各部局へフィードバックされる。自己点検・評価結果の問題点や、「DAITO VISION 2023」の施策などの改善計画などについては、内部質保証委員会から学長へ示され、学長方針（改善方針）とし

て大学評議会へ報告し、次年度の行動計画として改善に繋げる体制をとっている。

以上のことから、社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っている、と評価する。

《提言》

【長所】

貴学の「点検・評価報告書」で長所・特色として挙げている以下の2点については、的確な評価ができていますと判断する。

- ① 宮城県東松島市における地域参加型学習（PBL）及び板橋区との共同研究「地域デザインフォーラム」に代表される長期スパンでの教育研究活動が、「DAITO VISION 2023」や「社会連携・社会貢献に関する方針」の目的を実現するための重点的な拠点事業となっている。
- ② 2018年度から全学を対象に実施している社会連携・社会貢献活動実態調査は、貴学における社会連携・社会貢献などの活動実態を把握し、点検・評価を行うために不可欠な資料となっている。

大学、自治体、企業が連携する埼玉東上地域大学教育プラットフォームへ加盟し、「地元で生まれ、地元で育ち、地元で生きていく若い世代への支援」というビジョンのもと、地域活性化に取り組んでいることも、評価できる。さらに、地域連携センターが中心となって展開している生涯学習講座（オープンカレッジ）は、これまでの実績を踏まえ、2020年度は COVID-19 下のなか感染症対策をとり規模を縮小して、36 講座を開講し、多くの受講者を迎えたことも、評価できる。

書道研究所においては、日本最初の書道専門機関として、全国からそして中国・台湾などの海外からも多くの作品が集まる全国書道展の開催、高校生への書道講座の開催、創刊から 50 年を超える歴史がある書道月刊誌の発行等を行うなど、社会に貢献していることは、評価できる（資料 3-30【ウェブ】）。

【改善提言】

2020年度に新たに導入された D-VOIS（社会貢献活動登録制度）事業の登録者数を増加させるために、近隣の行政や NPO 団体等とも連携し学生向けに様々な情報提供を行うとともに、ボランティア活動やまちづくり活動に関心を持つ学生層を拡大していくことが望まれる。そのために、全学共通科目の「ボランティア」関連科目の充実や学部・学科の教育課程における学生の地域参加型学習機会の確保、一部導入されているボランティア活動の単位化を進めていくことが肝要である。ただし、ボランティア活動のカリキュラム化（単位化）に関して、単位数が学習時間に見合ったものであるのか、検証されていればそれでよいが、もし検証されていないならば検証されることが望まれる。

【評定】

[S A B C]

<理由>

貴学が設置している地域連携センターは、社会連携・社会貢献事業の中心的な役割を担っていて、全学的に学外組織との連携事業や地域交流への参加などによる教育研究活動が多種多彩に取り組まれ、教育研究成果の社会的還元が適切になされている。また、取り組みの定期的な点検・評価を踏まえ、適切に改善努力が行われている。

以上のことから、大学基準協会の大学基準に照らして良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切であると判断し、Aとした。

第10章 大学運営・財務

《大学運営》

1. 現状説明

10-(1)-1 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示

評価の視点2：学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

貴学は「大学運営に関する方針」を定め、それに基づく中長期計画及び各年度の事業計画に沿った管理運営を行っている。また、大学運営に関する方針は、大学ホームページ等により学内外に公表されており、教職員に周知されている（資料1-6【ウェブ】、1-7【ウェブ】）。

また、2019年度末に新たな大学の中長期計画「DAITO VISION 2023+10」の概要を決定している。創立100周年の将来像を目指して策定された「DAITO VISION 2023」のさらにその10年先に向けて、大学の新たなミッション「文化で社会をつなぐ大学」に基づき、「5つのドメイン（教育、研究、社会貢献、国際化、運営）とガバナンス」を取りまとめた（資料10-(1)-38）。2020年度に学園に「次期中長期計画策定委員会」が設置され、大学部会において大学の基本目標と具体的施策が策定されている。この新たな中長期計画は、学部長会議を経て各教授会、大学評議会に諮り、2022年2月の評議員会、理事会で承認を得る予定になっていて、適切に遂行されている。

10-(1)-2 方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

評価の視点1：適切な大学運営のための組織の整備

- ・学長の選任方法と権限の明示
- ・役職者の選任方法と権限の明示
- ・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
- ・教授会の役割の明確化
- ・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
- ・教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化
- ・学生、教職員からの意見への対応

評価の視点2：適切な危機管理対策の実施

学長、学部長、学科長の選任は、規程に則り適切に行われている（資料6-1、10-(1)-3、10-(1)-4、10-(1)-31）。また、学部長会議、大学評議会、大学院研究科委員長会議、大学院評議員会等の教学組織の会議体については、それぞれ役割が規程により明確に定められており、大学における意思決定プロセスは適切に機能しているといえる（資料1-1、1-2、10-(1)-1【ウェブ】、10-(1)-55、10-(1)-56）。

法人組織（理事会等）についても、「学校法人大東文化学園寄附行為」に基づき、「学校法人大東文化学園理事会の業務及び運営に関する規則」を定め、理事会の基本的機

能、理事会の業務、理事の忠実義務、また常務審議会の役割等が明文化されている（資料 10-(1)-2、10-(1)-20）。教学側の理事会への参加に加えて常務会が毎週開催されており、両者の意思疎通は十分図られている。

一方、大学運営に関する基本方針に学生・教職員からの意見聴取に努めると規定されている（資料 1-6【ウェブ】）。教職員については会議体経由で意見聴取に努めている。また学生からは各種アンケート、大学ホームページの問い合わせフォーム等から学生生活全般に関する意見要望等を聴取し、集計結果のウェブ公表、一部問い合わせへの個別回答を実施している（資料 1-22【ウェブ】、10-(1)-21【ウェブ】）。この点は評価できる。ただ集計したアンケートに基づいて学生の不安や悩みを学生相談室中心の体制で対応できるのだろうか。教職員全員のサポートが必要ではないかと思われる。

危機管理対策についても、可視化に向けたワーキンググループの設置、東松山キャンパスでの自衛消防訓練など、新たな進展も見られ、概ね適切に運営されていると判断できる（資料 10-(1)-33、10-(1)-41、10-(1)-42）。

10-(1)-3 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点 1：予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・ 内部統制等
- ・ 予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

予算編成は規程に則り、所定の手続を経て適正に行われている（資料 10-(1)-44、10-(1)-45）。予算執行については、学内的には監事による監査及び監査室による内部監査、外部的には監査法人による監査が行われている（資料 10-(1)-24、10-(1)-25）。事業報告及び決算報告は、評議員会、理事会での議を経て決定され、大学ホームページにおいて公開されている（資料 1-17【ウェブ】）。予算編成及び予算執行についてのプロセスは、明確かつ透明性を以って行われていると言える。

10-(1)-4 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

評価の視点 1：大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

- ・ 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
- ・ 業務内容の多様化、専門化に対応する教員体制の整備
- ・ 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
- ・ 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

職員を対象とする「学校法人大東文化学園の事務職員に係る人的資源管理の基本方針」に掲げられた 7 つの基本方針に基づき、事務職員人事委員会において、職員の自己申告書なども加味し、各部署の円滑な業務運営及び業務改善等が可能となるように人員配置が行われている（資料 2-40）。また、事務組織を再編し、必要な職員を配置することにより大学を取り巻く環境変化への適応や業務内容の多様化への対応が進められている（資料 2-40、10-(1)-48、10-(1)-49）。大学運営に必要な事務組織を設け、大学運営に関わる組織の構成と人員配置は適切であると判断できる。

一方で、貴学の収支改善目標のひとつが人件費の抑制である。人件費の抑制には業務プロセスを見直し、効率化していくことと職員の能力を高めてモチベーションを向上させることが求められている。能力の成長とモチベーションの向上に向けて一応の成果は出ている。ただし、処遇改善の面では成績優秀者を表彰するにとどめ、それを昇給・昇格・賞与の査定に反映していない。個人の能力を最大限発揮させるには、誰もが納得する公正な競争も必要ではないか。人事考課の結果を処遇に反映する体制を整備すべきではないか。また、人件費の抑制の重要な柱である業務プロセスの見直しと業務量の削減は未着手であり、本格的な人件費の抑制は進んでいない。

10-(1)-5 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

評価の視点1：大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施

スタッフ・デベロップメント研修や階層別研修、大学役職者・事務系役職者対象の研修などが適切に行われている（資料 10-(1)-12）。これらの取組みにより、大学運営を適切かつ効果的に行うために事務職員及び大学教育職員の意欲・資質向上を図るために必要な方策が、「大東文化大学 FD・SD 基本方針」のもと組織的に実施されていて、適切であると判断できる（資料 10-(1)-11）。

10-(1)-6 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

評価の視点2：監査プロセスの適切性

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上

各部局の定期的な点検・評価については、大東文化大学内部質保証規程に基づいて、毎年度、総合企画室、学務部（学務局長）、総務部、財務部、監査室に置かれた部局別自己点検・評価委員会による点検・評価活動が実施されている（資料 2-10、2-11）。またその内容は、所定の手続を経て次年度の行動計画に反映されており、改善・向上に向けた取り組みも進んでいる（資料 2-20、2-21）。監査は、学園監事による業務監査が毎年2月、5月、10月に実施され、学園業務の執行や財産状況について状況把握をすることにより、その適切な運営を担保している（資料 10-(1)-50、10-(1)-53）。大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っており、また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っている。

《提言》

【長所】

貴学では時代の変化に応じたミッション・ヴィジョンを掲げ、それを実現するための中長期計画を策定している。大学の管理運営においてはこうした中長期計画に基づき財務計画及び各種構造計画を決定している。またそれに基づき年度事業計画、行動計画、予算編成方針を作成し、所定の手順・手続のもとに予算を編成し、執行してい

る。このように貴学の管理運営は、法人運営の原則論通り体系的、論理的に行われている。

また、大学における付属機関、各種委員会、ワーキンググループ等で、センター長・委員長等は教員が務めるものの、構成員が教員・職員双方から成るものが増えてきており、教職協働が進みつつある。

【改善提言】

1. 大学においてもステークホルダーとの対話を通して、その意見を反映する仕組みを整備して欲しい。今後は学生の中からしかるべき選任手続を経て選任された学生と法人側、教学側との公式の会議体を設け、アンケート調査の結果のみならず、法人運営、教育、キャンパスライフにかかわる意見交換を定期的に行い、法人運営や教育の参考にして欲しい。

また、父母の会にとどまらず、大学の主要なステークホルダーである地域社会、同窓会とも公式の会議体を通して定期的に意見交換し、その意見を法人運営や教育に反映すべきではないか。多様性、開放性はまず身近なところから始めて欲しい。

2. 監事については、以前指摘したところであるがいくつかの課題がある。監事には寄付行為に規定されているように、法人の業務を監査すること、法人の財産の状況を監査すること、法人の理事の業務執行の状況を監査することといった基本的職務がある。それに加えて現在監事の職務として「ガバナンス改革」「入学者選抜」「研究不正対策」「教学と経営のバランスの取れた運営」等の内容が挙げられている。現在教学の監査も、監事の主要な職務と考えられている。具体的には入試・教育・研究・FDにかかわる業務執行、経営費補助金の申請業務等の監査項目が加えられ、監査の対象と範囲が大幅に拡大している。

貴学は外部監事3名とこの点は理想的であるが、3名とも非常勤であり、常勤の監事が不在である。業務監査、教学監査の範囲と内容が大幅に拡大している現在、非常勤の監事3名で対応することは困難であると思われる。監事のうち1名は常勤の常任監事であることが望ましい。また監事は教育、研究、管理運営、財務等の分野のいずれかの分野の専門家である必要があり、監事の分野別適格性を確保して欲しい。また、監事の監査業務の補助支援業務を内部監査室が行っている大学も見受けられるが、監事は独立機関であり、監事の監査業務を支援する独立部門として「監事室」の設置も必要と思われる。

3. 大学の運営体制が、複雑かつ肥大なきらいがあるようにも感じる。教員サイドの任用が圧倒的に多く、それが意思決定に関して時間をとることにつながっているように感じられる。その一方で事務系役職者の権限や責任範囲が狭く感じられ、教職協働が求められる現代においてアンバランスなのではないか。

【評定】

[S A B C]

<理由>

大学基準に照らして、良好な状態にあり、大学運営に関する取り組みは概ね適切である。ただし、今後は規程・規則及び組織体制の整備にとどまらず、その運用面での有効性・実効性を確保すべきである。

体系的な管理運営体制が規定に基づき、きちんと構築され、適切な運営が行われていると判断できる。

第10章 大学運営・財務

〈財務〉

1. 現状説明

10-(2)-1 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

評価の視点1：大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定

評価の視点2：貴学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

貴学では「大東文化大学基本方針」に「財務に関する方針」が定められ、財務に関する基本原則が示されている（資料1-6【ウェブ】）。また貴学では、ミッション・ビジョンを実現するための中長期計画を財政面で支える大東文化大学中長期財政計画策定プロジェクトを立ち上げている。そこでは①安定した財政基盤を確立し、質の高い教育・研究活動を永続的に推進する。②DAITO VISION 2023を実現するための財政的根拠を確立する。③都心キャンパス展開、学部・学科の再編の可能性を展望するといった目的が取り上げられてきた。中長期計画に基づき財政計画を作成し、その実現を資金面から支えていくことは、組織運営の基本原則であり好ましいことである。

その後、大学の収支が将来的に大幅な支出超過になることが予測されるようになり、当プロジェクトは4つの財政再建の施策方針を提起している。このうち施策方針1の学部・学科の再編統合、施策方針2の入学定員増、施策方針3の全学的な教員定数の見直しについては、具体的に着手され一部成果も上がっている（資料10-(2)-6）。ただし今後の社会状況を考えると、施策方針2の入学定員増を進めていくことは困難であると思われる。また施策方針3についても教育研究の有効性の面で限界があると思われる。施策方針4の雇用制度及び給与体系等の観点から人件費の検討を行うも、人員を抑制していく中で、人件費が上がっていく時代なので今後人件費の抑制は困難なテーマであり、この面でも効果は期待できない。人件費比率の適正化は、業務をどこまで効率化できるかにかかっている。今後は業務内容及び業務プロセスの分析を行い、業務の効率化を進めて欲しい。

10-(2)-2 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤（又は予算配分）

評価の視点2：教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

評価の視点3：外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

貴学は将来の教職員の退職給付4,089百万円に対して、同額の退職給与引当特定資産を有している。減価償却累計額42,417百万円に対して17,880百万円の減価償却特定資産を有している。本来積立率50%以上が好ましいが若干不足している。これについては2016年度より積立を再開しているとのことであり、いずれ50%を超えさらに積立金額を増やし、100%に近づけていくことが望まれる。第3号基本金も22,594百万円保有し、教育活動を支えている。また運転資金も12,221百万円と半年分以上の支払資金を確保している。貴学の財務状況は健全な状況であるといえる。減価償却特

定資産は現在の施設・設備の更新資金であり、原則的に新規投資には用いることができない。今後は寄附金募集に力を入れ、今後必要となる具体化している大型投資については理事会承認のもとに2号基本金を設定し、将来の大型投資に備えてほしい。

学校法人の健全な運営は消費収支の均衡である。現在の用語では基本金繰入額を控除した当年度収支差額の黒字の確保である。当年度収支差額は2011年度以降支出超過が続いている（大学基礎データ表11）。原則論では当年度収支差額の黒字化を目指すべきである。ただ貴学の財務状況はすでに述べた通り健全であり、現在の純資産の減少がただちに経営に影響を与えるものではない。現在、世界的な社会・経済構造の変化に伴い、人件費を始めとする諸経費は増加傾向にあり、教育研究の水準を維持した上で当年度収支差額の黒字化を目指すのは困難ではないかと思われる。当面は教育研究の質的水準を向上させることを優先的課題として基本金組入前当年度収支差額については黒字化を目指すのが現実的である。ただし、学校法人は教育研究の質的水準を持続的に発展させるために、施設・設備を恒常的に維持しなければならない。そのためには、長期的には抜本的構造改革を進め当年度収支差額の黒字化を目指して欲しい。

今まで貴学は、財務関係比率に関する指標や目標を設定していない。これからは将来構想「DAITO VISION 2033」の実現に向けて、財務関係比率に関する指標や目標を設定していくとのことである。ただしこれからの厳しい社会情勢を考えると、在来型の方法で指標や目標を設定しても、それを達成することは非常に困難であると思われる。指標や目標を設定するにあたり、目標ごとに関係者の合意のもとに、それを実現する具体的行動計画を作成し、丁寧に実行していくことが肝要である。そして月次もしくは四半期ごとに行動計画の実施状況を検証し、課題があれば速やかに改善策を作成し、改善活動につなげていく統制活動の体制作りもして欲しい。

《提言》

【長所】

現在の財務状況は健全である（大学基礎データ表11）。

【改善提言】

今後、定員増に依拠した収入増加には限界がくる恐れがある。また学費の値上げも学生の質の低下につながる可能性もあり、大幅な物価上昇に直面しない限り現実的でない。そういった意味で大幅な収入増は困難である。今後は財務に関する方針（2）に外部資金を含む授業料以外の財源の確保を図るとあるように、あらゆる領域で収入増を積み上げていくことが求められている。

収入を確保するには、外部資金の獲得に向けてより一層努力しなければならない。科研費を始めとする研究費の獲得を支援する組織体制は整備されているが、科研費、受託研究を始めとする研究費の獲得は徐々に増えているものの、目標には達していない。今後は組織をあげて外部研究費の獲得に取り組んで欲しい。また寄付金の受入金額も低い水準にとどまっている。寄付金収入の多くは真水であり、寄付金収入の増加がそのまま収支改善につながるものである。

貴学は「国際的な学術・教育のネットワークの拠点になり、世界に向けて発信する」、「学術の中心として地域と連携共同し、社会の発展に貢献する」といったミッションを掲げ、国際性、開放性、多様性のある大学を目指すと宣言している。しかしながら組織全体としてその方向に向けて努力をしているのか、教員・職員一人一人がそうした意識を持って行動しているのか。この点は「点検・評価報告書」から読み取ることができなかった。教員も職員も父母の会や同窓会にとどまらず、積極的に地域社会、企業、他大学と交流を深めていくことが求められる。またステークホルダーのみならず、社会の様々な領域の組織に所属している人材を大学内に受入れ、相互理解を進めていくことが望まれる。こうした努力をすることにより、ステークホルダーを始めとする社会の構成員から支持される環境作りをすることである。それによる寄付金や研究助成の資金を増やしていくことである。教員も職員もその方向に向けた意識改革・行動改革が求められる。

また支出の面では、貴学がミッション・ヴィジョンを実現し、社会的要請に応じていくには教育研究の質的水準を維持・発展させていかなければならない。したがって単純な人件費及び教育研究費の削減は困難である。人件費については効率とのかかわりで考えていくことが求められる。また人件費及び教育研究費は、教育・研究の成果とのかかわり、すなわち有効性を基準に考えていくことも求められる。有効性と効率性、それが人件費の適正化を考える場合の重要な視点である。人件費が増えても有効性が高まれば、それは大学の新しい価値を不断に創造する力を高めるもので、大学の評価は上がることになる。また人件費が減っても有効性が下がれば大学の価値創造力や発信力は弱まり、大学のミッション・ヴィジョンの実現は困難になってしまう。このように人件費の問題は、人事考課制度、能力の向上、モチベーションのアップ、個人の満足、効率性、有効性などといった視点から多面的に考えていかなければならない。経費の面でもあらゆる費目で有効性を評価した上で支出削減の努力を積み上げていくことが求められている。

【評定】

[S A B C]

<理由>

現在の財務状況は良好であるが、収支状況については改善提言のところ述べて通り、解決すべき課題が多い。

以 上